



العربية

العدد الثالث - أيار / مايو ٢٠١٥

خطوات التنمية لما بعد 2015

المسؤولية الاجتماعية والدمج



تظاهرة اقتصادية إقليمية في بيروت:
ندو عمل لائق للجميع.. يحترم التنوع



ليست حرفاً للعطف وحسب

نشرة دورية تصدر عن اتحاد المقعدين اللبنانيين

مرشحون معوقون يطمحون على الكونج... كما حملوا لتقديم طلبات ترشيحهم

عدد خاص
«عشر لكل»
2011 - 2007

تظاهرة اقتصادية إقليمية في بيروت: نحو عمل لائق للجميع.. يحترم التنوع

استضافت بيروت في الرابع عشر من كانون الثاني / يناير ٢٠١٥ تظاهرة اقتصادية عربية، جمعت للمرة الأولى خبراء اقتصاديين وماليين ونقابيين وتنمويين، وعدداً كبيراً من أصحاب الشركات المصرفية والمالية والسياحية والخدمية ورجال الأعمال، وفقهاء في القانون الدولي، وممثلي المنظمات التنموية الدولية والعربية، للبحث في إطار بناء الشراكة وتفعيلها مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بهدف تحقيق تكافؤ الفرص في مجتمعات تحترم جميع أبنائها.

«نحو عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥»، عنوان ورشة العمل الإقليمية التي دعا إليها مكتب الإقليم العربي لـ«المنظمة الدولية للأشخاص المعوقين»، نظمها «الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية»، في «مبنى عدنان القصار»، بالاشتراك مع «المكتب الإقليمي العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين»، و«اتحاد المقعدين اللبنانيين»، و«جمعية الشبان المسيحية-القدس»، بالتعاون مع «مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية - ليبينور»، وبرعاية نائب رئيس الاتحاد العام للغرف العربية محمد شقير. الورشة التي شارك فيها ممثلو منظمات غير حكومية محلية ودولية، وممثلو هيئات اقتصادية وخبراء في التنمية والقانون ونقابيون، وممثلو شركات في القطاع الخاص، ووكالات سياحية، وسفراء، إلى جانب ممثلي جمعيات الأشخاص المعوقين.

ولعل أبرز الحواجز التي تحول دون توظيف الأشخاص المعوقين في القطاع الخاص، ودمجهم اقتصادياً بما يضمن استقلاليتهم، هي حواجز ثقافية تتعلق بالنظرة النمطية المتوارثة تجاه قدراتهم من جهة، وبأنظمة وسياسات العمل المعتمدة، قبل أن تكون حواجز هندسية تتعلق بتجهيز يحترم حاجاتهم الإضافية.

وتكتسب الورشة أهمية خاصة، لكونها تواكب الإعداد الدولي لإعادة صياغة أهداف الألفية الإنمائية لما بعد ٢٠١٥، إذ نقف عند عتبة المرحلة الثانية من الألفية الجديدة. فالمجتمع الدولي مشغول في صياغة أهداف التنمية للسنوات المقبلة. ذلك فيما منطقتنا تعاني من الأزمات والحروب وتسعى لتغيير إيجابي وللوصول إلى مجتمع أكثر عدالة وديمقراطية. أما الهدف العام من الورشة فهو مناقشة كيفية تحسين الاقتصاد في لبنان والمنطقة العربية. ففي الورشة يجتمع رواد في بناء المسؤولية الاجتماعية، وخبراء من جمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة وجمعيات الأهالي، ومقدمو الخدمات وممثلو القطاع العام، ومنظمات دولية وسفراء، والاقتصاد بشكل عام، سيصبح أكثر متانة عندما يتم استثمار الطاقات، كل الطاقات، بما فيها طاقات الأشخاص المعوقين، الذين يقدر عددهم بـ ٤٥ مليون شخص في العالم العربي، مع الأشخاص المسنين، الذين يعتبرون القوة الشرائية الأكبر في العالم.

هي خطوة نحو توجه إستراتيجي يركز على إطار تشاركي تنسيقي في ما بين مجتمع الأعمال وجمعيات المجتمع المدني وأصحاب القضية، بما فيهم منظمات الإعاقة والقطاع العام والشبكات الدولية الصديقة، والمنظمات الدولية الداعمة وغيرها من الهيئات.

العربية



نشرة دورية تصدر عن «مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي»
(بتنفيذ من «اتحاد المقعدين اللبنانيين» و«جمعية الشبان
المسيحية - برنامج التأهيل - القدس») بالتعاون مع المكتب العربي
في «المنظمة الدولية للأشخاص المعوقين»

برنامج ورشة العمل 3

- 6 الافتتاح/ اتحاد غرف التجارة العربية
- 8 الافتتاح/ جمعية الشبان المسيحية - القدس
- 10 الافتتاح/ مكتب الإقليم العربي في المنظمة العالمية للإعاقة
- 12 الافتتاح/ مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية
- 14 الافتتاح/ راعي الورشة الأستاذ محمد شقير

الجلسة الأولى:

- 16 معايير التنوع والاختلاف واستثمار الطاقات

الجلسة الثانية:

- 28 واقع الأشخاص المعوقين في العالم العربي

الجلسة الثالثة:

- 42 التجهيز والتكليف الهندسي في مكان العمل

الجلسة الرابعة:

- 50 المسؤولية الاجتماعية ودمج الأشخاص المعوقين في مكان العمل

- 64 كلمة أخيرة/ التوصيات

إشراف: سيلفانا اللقيس

مدير التحرير: عماد الدين رائف

إخراج: فؤاد المقداد

تم إصدار هذا العدد بدعم من:



«مشروع الدمج الاقتصادي
والاجتماعي للأشخاص المعوقين»



بيروت، الروشة، خلف شارع صلاح الدين الأيوبي، خلف

«فندق روتانا أرجان»، بناية الرضا، الطابق الثاني.

هاتف وفاكس: 01807366.7

البريد الإلكتروني: info@lphu.com

ويمكنكم أيضا زيارة موقعنا على الانترنت: WWW.

lphu.com

فروع إتحاد المقعدين اللبنانيين:
بيروت، النبطية، برالياس، بعلبك
مشغرة، صور، جبيل، صيدا، طرابلس

This Publication has been produced with the assistance of the European Union. The content of this publication is the sole responsibility of LPHU and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

14 كانون الثاني / يناير 2015

برنامج ورشة العمل التي تنظمها الإتحاد العام لحرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية مكتب الإقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين، اتحاد المقعدين اللبنانيين، وجمعية التبادل المسيحية – القدس، بالتعاون مع مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية (الينور)، برعاية وحضور نائب رئيس الإتحاد العام لحرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية الأستاذ محمد شقير، تحت عنوان:

”تحو عمل لائق للجميع ما بعد 2015“

9:00-9:30 تسجيل حضور

9:30-10:15 كلمات الافتتاح:

- خطاب رئيسي، للرئيس الفخري للإتحاد العام لحرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية – معالي الوزير الأستاذ عدنان القصار.
- مدير جمعية التبادل المسيحية القدس، برنامج التأهيل – السيد نادر أبو عمتا.
- رئيس مكتب الإقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين – السيدة سيلفيا اللطيف.
- مدير علم مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية (الينور) – السيدة لانا در علم.
- نائب المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية – السيد فراتك هاضم.
- رئيس قسم التعاون لدى بعثة الإتحاد الأوروبي في لبنان – السيد ألكسيس لويير.
- سعادة السفير الفلسطيني في لبنان – السيد أنور دبور، ممثلاً بالأستاذة لينة جبريل.
- نائب رئيس الإتحاد العام لحرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية – الأستاذ محمد شقير.

* إستراحة – 10 دقائق *

10:30-11:30 الجلسة الأولى: ”التنوع والعمل اللائق“

تتناول هذه الجلسة معايير العمل اللائق والإعانة، أهمية التنوع والإختلاف واستثمار الطاقات المتنوعة داخل مكان العمل، سياسات ومبادئ للدمج في مكان العمل، آليات إعتماد معايير دولية للأشخاص ذوي الإعاقة ضمن مؤسسات القطاع الخاص، للمنافع الاقتصادية لإعتماد معايير الدمج في مكان العمل من منظور المسؤولية المجتمعية.

رئيس الجلسة:

مدير العمليات المالية في مصرف لبنان المركزي- الدكتور يوسف الخطيب

المتحدثون:

- المؤسس والرئيس التنفيذي لمندى العمل والإعانة في بريطانيا (business disability forum UK) – السيدة سوزان مكوت بلوكز.

- المؤسس والرئيس التنفيذي لمنظمة "المسؤولية المجتمعية" في لبنان - السيد خالد القصار.
- المستشار الإقليمية لأنشطة أصحاب الأعمال في منظمة العمل الدولية - السيدة لما عويجان.
- المنسق الوطني لمشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان (اتحاد المقعدين اللبنانيين)، الخبيرة في مجال الإعاقة والدمج في مكان العمل، - المعالجة الإنشغالية السيدة ضحى بحقوفي. يلي ذلك عرض لتجارب مصورة لشركات تعتمد سياسة الدمج.

11:30 – 12:15 الجلسة الثانية "واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي"

تتناول هذه الجلسة واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي ربطاً بالحق في التعليم والعمل والوصول لاسيما في لبنان وفلسطين. كما تتضمن عرض معلومات إحصائية عن الواقع العام للأشخاص ذوي الإعاقة.

رئيس الجلسة:

رئيس جمعية الشبيبة المكفوفين، منسق شبكة الاندماج في لبنان – السيد عامر مكارم.

المتحدثون:

- المنسق الوطني لمشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين- السيد مهزان الطويل.
- مسؤولة برنامج لبنان في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية- الأنة جمانة كرامة.
- عضو مكتب الإقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين – الأنة منال الأشول (من جمهورية اليمن).

يلي ذلك عرض لتجارب مصورة لشركات تعتمد سياسة الدمج.

12:15 - 1:15 استراحة غداء

1:15 - 2:25 الجلسة الثالثة: "التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل"

تتناول هذه الجلسة مفهومي التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل من حيث الأهمية والمنافع والمعايير، بالإضافة إلى منافع دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع السياحي وتوفير التجهيزات اللازمة. كما سيعرض خلال هذه الجلسة عدد من النماذج الناجحة في مجال التكيف والتجهيز لأماكن العمل المختلفة في الوطن العربي. (ستتضمن الجلسة معطيات عن تقنيات تجهيز البيئة المبنية لأماكن العمل، وتقنيات تكيف المهن والأدوات المستخدمة لتصبح ملائمة للأشخاص مع مختلف احتياجاتهم).

رئيس الجلسة:

رئيس التأهيل الدولي- الإقليم العربي- السيد خالد المهتار.

المتحدثون:

- منسق الشبكة الأوروبية لسياحة الأشخاص المعوقين في الدول العربية (ENAT) ، مستشار المنظمة العربية للسياحة، والمدير التنفيذي لحملة تنشيط السياحة العربية - الأستاذ إبراهيم أبو هليل.
- رئيس منظمة "جيتس – GAATES" ، وعضو مجلس الإدارة السعودية للمهندسين- المهندس مختار الشيباني.
- رئيسة الجمعية اللبنانية للعلاج الإنشغالي، الخبيرة في مجال العلاج الإنشغالي والتكيف الوظيفي - الدكتورة فاطمة ناصر.
- مسؤول وحدة التجهيز الهندسي والتنقل، ومنسق المشروع الإقليمي للتجهيز الهندسي للأماكن العامة في جمعية أركانسيل لبنان- السيد جورج كاسانتوس.



■ مسؤول وحدة التجهيز الهندسي في اتحاد المقدمين اللبنانيين، خبير في معايير لتجهيز الهندسي للبيئة المعيشية الخارجية والداخلية، وأستاذ محاضر في الجامعة اللبنانية (معهد الفنون الجسدية) للمهندسين يسلمى عبد الصمد.

يلى ذلك عرض لتجارب مصورة لتركبات تعتمد سياسة الدمج.

2:25 - 3:50 : الجلسة الرابعة: "المسؤولية الاجتماعية ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل"

تتناول هذه الجلسة مفهوم "المسؤولية المجتمعية"، وأهمية إدراج موضوع الإعاقة ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل على لائحة القضايا التي تتناولها الشركات لتعزيز المسؤولية المجتمعية في هذا المجال. كذلك ستناقش هذه الجلسة دور الهيئات الإقتصادية في تبني مفهوم الدمج والترويج له ضمن القطاع الخاص وفي المجتمع ككل. بالإضافة إلى عرض "لائحة التنوع" (diversity label) الذي يمنح للشركات الداعمة.

رئيس الجلسة:

نقيب للمدير العام لمؤسسات الرعاية الاجتماعية في "دار الأيتام الإسلامية"، السيدة سلوى زعيتر.

المتحدثون:

- مدير البرنامج الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط وأفريقيا في المركز الأميركي للعمل الدولي solidarity – السيد آرن ريدغور.
- نقابة أصحاب المصانع اللبنانية معاملة بالميد متين لبيد.
- نقابة أصحاب وكالات السفر والسفحة في لبنان معاملة بالميد جان عيود.
- نقابة للمهندسين في بيروت معاملة بالمهندسين رائد مريكم.
- نقابة للمحامين في بيروت معاملة بالمحامي فادي المصري.
- رئيسة مكتب الإقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين، ورئيسة اتحاد المقدمين اللبنانيين- السيدة ميافدا العيس.

3:50 - 4:00 : اختتام أعمال الورشة

- حوار وتوصيات حول الورشة.
- صورة تذكارية جماعية.

تقديم المؤتمر وإدارة جلسة الافتتاح

مستشار مكتب الإقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين الأستاذ أديب نعمة.

القصار: مستعدون لتكمل المسؤوليات المشتركة



بعد عرض لأهداف الورشة من قبل مستشار مكتب الاقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين أديب نعمة، افتتحت الورشة بكلمة الرئيس الفخري للاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية الوزير السابق عدنان القصار، فأبدى قلقه من ارتفاع عدد الأشخاص المعوقين في البلاد العربية مع تزايد الصراعات في المنطقة، والذي وصل وفق بعض الإحصاءات إلى «نحو ٣٤ مليوناً سنة ٢٠١٠». وهناك تقديرات ترجح زيادة عددهم بنسبة لا تقل عن ٣٠ في المئة بسبب الاضطرابات وحدة النزاعات والصراعات التي رافقت التحولات منذ مطلع ٢٠١١. وذلك يعني أن هناك حالياً ما لا يقل عن ٤٥ مليون شخص معوق في العالم العربي».

وأكد «استعدادنا كقطاع خاص وعمال وحكومات في الدول العربية للقيام بالمسؤوليات الجسيمة المشتركة

التي تواجهنا على مستوى المسؤولية الاجتماعية». وقال: «يسعدني أن أرحب بكم جميعاً في ورشة العمل التي ستتناول معايير العمل اللائق والدمج للأشخاص ذوي الإعاقة ضمن مؤسسات القطاع الخاص في العالم العربي، من منظور المسؤولية الاجتماعية للشركات، لتوفير فرص العمل الكريم والحماية الاجتماعية اللائقة في مجتمعاتنا العربية. وأحيي بالأخص شركائنا في تنظيم هذه المناسبة البالغة الأهمية.

وتابع القصار: «لقد وصلت الصراعات إلى عمق المنطقة العربية، وحملت معها المآسي والحروب المفتوحة في أكثر من بلد من وطننا العربي، وما لذلك من آثار سلبية كبيرة على البشر والنفوس والمنشآت، ومن انعكاسات بالغة في أعداد وأوضاع المعاقين.

والمؤشرات المتوفرة عن الموضوع تدعو إلى القلق، خصوصاً وأننا نعاني من نقص كبير في التعامل مع هذا الموضوع الإنساني بامتياز. فالإحصاءات تشير إلى أن عدد الأشخاص المعوقين في العالم العربي بلغ نحو ٣٤ مليوناً سنة ٢٠١٠. كما هناك تقديرات ترجح زيادة عددهم بنسبة لا تقل عن ٣٠ في المئة بسبب الاضطرابات وحدة النزاعات والصراعات التي رافقت التحولات منذ مطلع ٢٠١١. وهذا يعني أن هناك حالياً ما لا يقل عن ٤٥ مليون شخص معوق في العالم العربي. كما تشير دراسة حديثة للإسكوا إلى أن نسبة الإعاقة في الدول العربية تتراوح بين ٠,٤ في المئة إلى ٤,٩ في المئة من نسبة السكان لعام ٢٠١٤.

ولذلك، فإننا نعيش في وقت أحوج ما نكون فيه كقطاع خاص وعمال وحكومات في الدول العربية جاهزين للقيام بالمسؤوليات الجسيمة المشتركة التي تواجهنا على مستوى المسؤولية الاجتماعية. فالإعاقة ليست مبرراً يمنع من الانخراط في سوق العمل، بل يمكن من خلال التدريب والتمكين والتأهيل المهني والوظيفي أن يصبح الشخص المعوق فرداً منتجاً في مجتمعه، لا عالة عليه. كما أن توفير العمل اللائق هو السبيل الوحيد للخروج من حلقة التهميش والفقر والإقصاء التي تعاني منها مجتمعاتنا العربية.

إنني في تجربتي الشخصية، في مختلف مسؤولياتي في عملي الخاص وفي قيادة مؤسسات القطاع الخاص اللبناني والعربي والدولي، حرصت أشد الحرص وجهدت بحماس والتزام على ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التجارية، لا من منطلق المنة والإحسان، بل من منطلق المسؤولية الأساسية على رجل الأعمال تجاه مجتمعه الذي لا يستطيع النجاح لولاه.

وهذه القناعة ذاتها، هي التي قادتنا عندما تبوأ سدة رئاسة غرفة التجارة الدولية عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٠ لأقوم مع الأمين العام للأمم المتحدة آنذاك، السيد كوفي عنان، بتأسيس «الميثاق العالمي للأمم المتحدة». وبموجب هذا الميثاق، تلتزم المؤسسات التجارية بمواءمة عملياتها واستراتيجياتها مع مبادئ أساسية في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد، وهي المبادئ التي تشمل في جوانب أساسية منها موضوع ورشة العمل التي ننظمها اليوم.

أعذكم أن أبقى على العهد، وأمل أن توفق ورشة العمل في مساعيها ونتائجها لخدمة أهداف التنمية الشاملة التي تتمحور حول الإنسان العربي وحقه بكرامة العيش».

أبو عمشا: لتصحيح مسار 15 عاماً من الإجحاف



مدير «جمعية الشبان المسيحية - القدس» نادر أبو عمشا، أخذ على قادة دول العالم «الذين وضعوا قبل نحو ١٥ عاماً أهداف الالفية ومؤشرات قياس التقدم نحو تحقيق تلك الأهداف، إغفالهم أن ١٥ في المئة من سكان الكرة الأرضية هم من ذوي الإعاقة، وأن ما يقارب نصف مليار منهم في سن تسمح لهم بالعمل»، لافتاً إلى «أننا في اجتماعنا هذا نحاول المساهمة في إعادة قضية الإعاقة وحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق على جدول أعمالنا جميعاً»، معتبراً أن القضية «مسألة حقوقية تنموية عبر قطاعية».

وقال أبو عمشا: «يسعدني جداً التواجد مع هذا الحشد الكبير والهام والذي يعطى دلالة على أن قضية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات، خاصة حقهم في العمل اللائق، تأخذ منحاً جديداً واهتماماً متزايداً نحو عالم يحترم تنوع أبنائه ويعترف بحقوقهم جميعاً ويعمل بشكل جاد على احقاق هذه الحقوق».

قبل ما يقارب الخمسة عشر عاماً اجتمع قادة دول العالم وصاغوا ثمانية أهداف انمائية نبيلة للألفية الثالثة، سعى منهم لتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية لأكثر البلدان فقراً، ووضعوا إحدى وعشرين غاية وستين مؤشراً لقياس التقدم نحو تلك الأهداف. آنذاك أغفل العالم وقادة دوله جميعاً في اجتماعهم كون ١٥ في المئة من سكان الكرة الأرضية هم أشخاص من ذوي الإعاقة، وأن ما يقارب نصف مليار منهم في سن تسمح لهم بالعمل، الذي يمثل عنواناً للكرامة الإنسانية ومصدر العيش والنمو الانساني ورافداً هاماً في مكافحة الفقر. جاء هذا الاغفال المجحف على الرغم من وجود العديد من الاتفاقيات والمعاهدات التي تتناول وبشكل واسع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم وبالأخص حقهم في العمل اللائق.

هنا وفي اجتماعنا هذا بالذات نحاول الاسهام في اعادة قضية الاعاقة وحق الأشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق على جدول أعمالنا جميعاً. اذ نتطلع لأن يكون هذا اليوم محطة للتبادل الفكري ولتطوير الوعي بقضية الاعاقة كونها شكلاً من أشكال تنوعنا البشري والذي يستحق الاهتمام بجميع الجوانب المتعلقة بحقوقه وادماجها في قوانين وسياسات الاجسام ذات العلاقة، من زاوية كونها مسألة حقوقية تنموية عبر قطاعية.

كما نطمح أن يمثل هذا اليوم رافعة فاعلة تساهم في تطوير فرص الأشخاص ذوي الاعاقة في التمتع بحقوقهم في العمل اللائق، ليس كملحقين بالعملية الانتاجية والانمائية، بل كشركاء منتجين وذوي مصلحة في دفع العملية الانمائية، وكونهم معنيين أصيلين في التنمية المستدامة، اذ وكما اكدت مجموعة من قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة أن لا يمكن تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً ما لم يتم إدماج حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة ورفاههم ومستقبلهم في الجهود الانمائية على المستويات الوطنية والاقليمية والدولية.

ضمن برنامج ورشة العمل هذه سيتم تنظيم جلسة خاصة بواقع الأشخاص ذوي الاعاقة في الوطن العربي وارتباط هذا الواقع بموضوع العمل اللائق، فهي فرصة لمراجعة الذات وتطوير الفهم ومحاولة للافلات من حواجزنا التمييزية واحكامنا المسبقة حول قدرة الأشخاص ذوي الاعاقة على العمل وعلى المنافسة والابداع أسوة بنظرائهم من غير ذوي الاعاقات.

هاغمان: لتصميم النموذج اللبناني

في الافتتاح، أكد نائب المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية فرانك هاغمان أن «ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص المعوقين يضمن بوضوح حقوقهم في العمل ويحظر التمييز ضدهم في التوظيف ويساويهم مع الأشخاص غير المعوقين بفرص العمل والأجور والحقوق». واذ أشار إلى دور الدولة في التشريع وفي ضمان الحقوق وفي الحماية، شدد على أنها «غير قادرة بمفردها على ضمان وصول المعوقين إلى العمل اللائق ما يفرض مشاركة القطاع الخاص وممثلي الأشخاص المعوقين في ضمان ولوج هؤلاء إلى سوق العمل في المنطقة». ورأى أن «النموذج اللبناني في التعاون بين الدولة ومنظمات الأشخاص المعوقين يمكن أن تكون مثالا يحتذى لدول المنطقة».

اللقيس: لاستثمار الطاقات.. جميع الطاقات



رأت رئيسة مكتب الاقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين سيلفانا اللقيس أن «الاقتصاد يصير أكثر متانة وازدهارا عندما يتم استثمار الطاقات، كل الطاقات، بما فيها طاقات الأشخاص المعوقين الذين يقدر عددهم بـ ٤٥ مليون شخص في العالم العربي، مع الأشخاص المسنين، الذين يقدر أنهم القوة الشرائية الأكبر في العالم».

وأملت في أن تتوصل الورشة الى «توجه إستراتيجي لنطلق معا، مبادرة بيروت للدمج الاقتصادي الاجتماعي العربي»، تركز على إطار تشاركي تنسيقي في ما بين مجتمع الأعمال وجمعيات المجتمع المدني

وأصحاب القضية». وقالت: «يسعدنا اليوم أن نلتقي في رحاب هذا الصرح لنناقش كيفية تحسين الاقتصاد في لبنان والمنطقة العربية.

أضافت: المشهد مثالي، حيث يجتمع قادة الأعمال، وفقهاء في القانون والتنمية، ورواد في بناء المسؤولية الاجتماعية، وخبراء من جمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة وجمعيات الأهالي، ومقدمو الخدمات وممثلو القطاع العام، ومنظمات دولية وسفراء.

نعم، فالاقتصاد سيصبح أكثر متانة وازدهاراً عندما يتم استثمار الطاقات، كل الطاقات، بما فيها طاقات الأشخاص المعوقين الذين يقدر عددهم بـ ٤٥ مليون شخص في العالم العربي، مع الأشخاص المسنين، الذين يقدر أنهم القوة الشرائية الأكبر في العالم.

نلتقي اليوم، ونحن نقف عند عتبة المرحلة الثانية من الألفية الجديدة. فالمجتمع الدولي مشغول في صياغة أهداف التنمية للسنوات المقبلة. ونحن في هذه البقعة من الأرض التي تعاني من الأزمات والحروب وتسعى لتغيير إيجابي وللوصول إلى مجتمع أكثر عدالة وديمقراطية.

لذا، نأمل أن نصل بلقاءنا هذا إلى توجه إستراتيجي لنطلق معاً «مبادرة بيروت للدمج الاقتصادي الاجتماعي العربي». مبادرة تركز على إطار تشاركي تنسيقي في ما بين مجتمع الأعمال وجمعيات المجتمع المدني وأصحاب القضية، بما فيهم منظمات الإعاقة والقطاع العام والشبكات الدولية الصديقة، والمنظمات الدولية الداعمة لهذا التوجه وغيرها من الهيئات.

هي مبادرة تبني على ما هو قائم من قصص نجاح وتجارب رائدة، وتؤمن منظومة عمل تعاوني محفز وديناميكي. ويعمل ضمن المحاور التالية:

1. اعتماد توجه إستراتيجي يستثمر في طاقات الاشخاص المعوقين ويستفيد من قوتهم الشرائية،
2. تغيير هيكلي ومفاهيمي في الثقافة والسلوكيات،
3. تمكين مؤسسات الأعمال من إدارة التنوع، للتعامل مع الزبائن المعوقين والعاملين،
4. تشجيع المبادرات النموذجية والترويج لها عبر أنشطة إستراتيجية خلاقة،
5. تشجيع الأبحاث والدراسات عن الأشخاص المعوقين،
6. تنظيم جوائز دورية لأفضل المبادرات الدامجة،
7. تطوير سياسات ومعايير دامجة، وبالتالي اعتماد نظام لقياس التقدم،
8. تشجيع تبادل الخبرات والإبداعات في مجال الدمج الاقتصادي الاجتماعي.
9. ان تكون الاتفاقيات ما بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية متضمنة المعايير الدامجة.

اضافة الى ما ذكر أعلاه، وحفاظاً على ديمومة العمل يتوجب علينا، تشكيل لجنة توجيهية تهتم بمتابعة مخرجات الورشة الحالية وعلى ان نتفق على تحديد موعد اللقاء المقبل من اجل ملاحقة مسار العمل.

اسمحوا لي أن أؤكد من جديد على أن إشراك أصحاب القضية في العملية الاقتصادية بات أمراً ملحاً وأساسياً نسبة للظروف والتحديات التي تمر بها المنطقة.

كما أن هناك أهمية كبيرة لهذه الشراكة في ما بين الأطراف المتعددة والمتنوعة، التي قد تشكل نموذجاً ومعبراً يسير بنا إلى ألفية أكثر عدالة وازدهاراً، وإلى المساواة بين الجميع.

درغام: خلنقم بالمبادرات اللازمة نحو عمل لائق

أشارت المديرية العامة لمؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية لانا درغام إلى أن «تقييم أداء ونجاح المؤسسات، إن كانت عامة أو خاصة، لم يعد يقاس فقط بمردودها ومداخلها السنوية، إنما أيضاً بمدى مساهمتها في إنماء المجتمع الذي تعمل فيه والتزامها مبادئ المسؤولية المجتمعية، لا سيما حقوق الإنسان التي نصت عليها شرعة حقوق الانسان واتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة».

واعتبرت ان الشراكة بين القطاعين العام والخاص هي «الوسيلة الوحيدة والسياسة الوحيدة لتحقيق هدف «نحو عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥» وتأمين استدامته». وعددت الإجراءات التي اتخذتها المؤسسة «للمساهمة في تأمين سلامة وصحة الأشخاص المعوقين، وتأمين البيئة الملائمة لهم، فأصدرت العديد من المواصفات التي تتناول سلامة المعدات والأجهزة المستعملة من قبلهم ومتطلبات الأبنية والممرات والمصاعد فيها لتأمين ولوجهم إليها ولتتلاءم مع احتياجاتهم». وقالت: «في زمن الأزمات، الأزمات الاقتصادية والأمنية والاجتماعية والسياسية، نجتمع اليوم لتسليط الضوء على موضوع يعتبر مؤشراً أساسياً لقياس تطور اي مجتمع او لقياس نجاح أي مؤسسة سواء في الدول النامية او الدول المتطورة.

فان تطور المجتمعات لم يعد يقاس فقط بنموها الاقتصادي إنما أيضاً بمدى مساهمتها في التنمية المستدامة واحترامها لحقوق الانسان وتأمين تكافؤ الفرص واحترام الفوارق والتنوع واحترام الاستقلال الذاتي وتأمين امكانية الوصول لجميع الأشخاص دون تمييز.

كما أن تقييم أداء ونجاح المؤسسات، ان كانت عامة أو خاصة، لم يعد يقاس فقط بمردودها ومداخلها السنوية، إنما أيضاً بمدى مساهمتها في إنماء المجتمع الذي تعمل فيه والتزامها مبادئ المسؤولية المجتمعية، لا سيما حقوق الانسان التي نصت عليها شرعة حقوق الانسان واتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة .

فما المطلوب لتحقيق هذا الهدف.. مما لا شك فيه ان الشراكة بين القطاعين العام والخاص هي الوسيلة الوحيدة والسياسة الوحيدة التي تضمن تحقيق هذا الهدف وتؤمن استدامته

فالدولة مسؤولة عن إصدار التشريعات وفرض تطبيقها وتأمين البنى التحتية اللازمة ووضع السياسات وبرامج العمل الهادفة إلى دمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بسوق العمل، ولكن المؤسسات الخاصة هي عصب الاقتصاد وأساسه، وإن لم تلتزم هذه المؤسسات بمسؤوليتها تجاه المجتمع بجميع مكوناته وما لم تؤمن البيئة الملائمة وتزيل العراقيل التي تمنع ذوي الاحتياجات الخاصة من دخولها والعمل فيها، فالهدف يبقى صعب المنال.

ان مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية، إدراكاً منها لأهمية هذا الموضوع على المستوى الوطني وفي إطار مهامها ومسؤولياتها، اتخذت العديد من الإجراءات التي تساهم في تأمين سلامة وصحة الأشخاص ذوي

الاحتياجات الخاصة وفي تأمين البيئة الملائمة لهم:

- فقد أصدرت المؤسسة العديد من المواصفات التي تتناول سلامة المعدات والأجهزة المستعملة من قبلهم ومتطلبات الأبنية والممرات والمصاعد فيها لتأمين ولوجهم إليها ولتتلاءم مع احتياجاتهم.

- كما أصدرت المؤسسة بالتعاون مع نقابة المهندسين في بيروت واتحاد المقعدين اللبنانيين وشركة Apave دليلاً يضع الإجراءات العملية التي تساهم في تأمين استقلالية الأشخاص ذوي الاحتياجات في المدن Guide de l'Accessibilite des personnes handicapees

- كما أطلقت المؤسسة وفي إطار تعاونها مع المنظمة الدولية للتقييس ISO مشروعاً في العام ٢٠١١ يهدف إلى تشجيع تطبيق مفهوم المسؤولية المجتمعية في لبنان بعدما صدرت مواصفة قياسية دولية جديدة ISO ٢٦٠٠٠ تعنى بهذا الموضوع، حيث تم تدريب خبراء وطنيين وتنظيم ورش عمل ودورات تدريبية حول مفهوم المسؤولية المجتمعية. كما تم تقديم الخبرات الاستشارية لعدد كبير من المؤسسات التربوية والصناعية والتجارية والإعلانية والمصرفية في لبنان لتطبيق مبادئ المسؤولية المجتمعية في صلب استراتيجياتها وسياساتها.

وقد ساهم هذا المشروع في تغيير مفهوم هذه المؤسسات للمسؤولية المجتمعية، من مساعدات خيرية متفرقة إلى استراتيجية واضحة وخطة عمل متكاملة تطل المبادئ الأساسية للمواصفة الدولية كالتنمية المجتمعية والتنوع البيئي والثقافي وحقوق الانسان وحقوق المستهلك وممارسات التشغيل العادلة والممارسات العمالية .

وان النشاطات التي بدأت هذه المؤسسات القيام بها والتخطيط لها سيكون لها تأثير ايجابي ومباشر على حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وحرية حركتهم ودمجهم في سوق العمل.

ان بلدنا واقتصادنا بحاجة لقدرات ونتاجية جميع أبنائه، فلنضافر الجهود ونقم بالمبادرات اللازمة ولنسعى معاً كل في إطار مسؤولياته وقدراته، ليكون للجميع عمل لائق في لبنان. واننا كمؤسسة مقييس ومواصفات لبنانية نؤكد على التزامنا إصدار المواصفات اللازمة وإطلاق البرامج التدريبية وبرامج المطابقة والمشاريع الآيلة إلى تأمين سلامة الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان حقهم في حياة لائقة ومتكافئة الفرص.

لوبير: ملتزمون مكافحة التمييز

رئيس قسم التعاون لدى بعثة الاتحاد الأوروبي في لبنان الكسيس لوبير، شدد في كلمته الافتتاحية على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى انخراطهم الكامل في سوق العمل، لافتاً إلى أن «العاطلين عن العمل من هذه الفئة والذين تراوح أعمارهم بين ١٨ و٦٤ عاماً وصلت إلى ٩٤,٧٧ في المئة في العام ٢٠١٢».

ولفت لوبير إلى أن «لبنان لم يوقع بعد اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تضمن لهم الحق في العمل»، إلا أن «لبنان أصدر القانون ٢٢٠/٢٠٠ الذي يتلاقى مع المبادئ الأساسية التي وضعتها الأمم المتحدة والتي تنص على ضمان حقوق العمل والتعليم والعناية الطبية والخدمات والوصول إلى المرافق الرياضية ووسائل النقل العام للملائمة للأشخاص المعوقين». وأكد «التزام الاتحاد الأوروبي محاربة التمييز ضد الأشخاص المعوقين والعمل على ضمان حقهم في الحصول على فرص متساوية مع الآخرين».

شقيير: مسؤولون عن تأمين مظلة الأمن الاجتماعي



في ختام الجلسة الافتتاحية للورشة الإقليمية نائب رئيس الإتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية الأستاذ محمد شقيير فشدد على أن «تركز أبرز محاور عمل هذه الورشة على احترام الدمج والتنوع، لوضع خريطة طريق نحو عمل لائق للجميع، وأن يكون الإنسان محور هذه الخريطة. فالسياسة الاقتصادية هي أساس الأمن الاجتماعي الممهد الطبيعي للانفراج السياسي وهو تحصين للوضعين الاقتصادي والاجتماعي. فلا يمكننا في لبنان انتظار التطورات الإقليمية المرتبطة بالأوضاع الدولية لرسم سياساتنا الاقتصادية. ولا يمكننا تأجيل متطلبات مجتمعنا إلى مرحلة ما بعد انقشاع غبار هذه التطورات».

ورأى أن «المظلة الدولية لا يمكنها أن تخفي ما نعانیه إلى الأبد، والتطورات الإقليمية لا يمكنها انتظارنا حتى نعالج مشكلاتنا البنوية المتراكمة في الأمن والاقتصاد وقانون الانتخابات المناسب، وموجات اللجوء. فالعالم اليوم مشغول عنا بتداعيات انخفاض أسعار النفط ومخاطر الحروب العربية، وقضايا الإرهاب وانخفاض سعر اليورو مقابل الدولار»، مؤكداً «اننا المسؤولون عن تأمين مظلة الأمن، ومظلة الاقتصاد، وسياسة النأي الإيجابي حيال الوضعين السوري وخاصة والعربي بعامة، بما يخدم وحدتنا الداخلية ومشروع بناء الدولة، ويحمي اقتصادنا، وأمننا الاجتماعي والسياسي».

وقال: «أرحب بكم في بيروت عاصمة الانفتاح، لرسم السياسات الاقتصادية لما بعد ٢٠١٥، وانعقاد هذه الورشة هنا في مقر الاتحاد العام للغرف العربية إنما يعني مكانة بيروت في عقولكم وضمايركم. ومهم أن تركز أبرز محاور عمل هذه الورشة على احتراف الدمج والتنوع، لوضع خارطة طريق «نحو عمل لائق للجميع»، وعظيم أن يكون الإنسان هو محور هذه الخارطة. فالسياسة الاقتصادية هي أساس الأمن الاجتماعي الممهد الطبيعي للانفراج السياسي وهو تحصين للوضعين الاقتصادي والاجتماعي. فلا يمكننا في لبنان انتظار التطورات الإقليمية المرتبطة بالأوضاع الدولية لنرسم سياساتنا الاقتصادية. ولا يمكننا تأجيل متطلبات مجتمعنا إلى مرحلة ما بعد انقشاع غبار هذه التطورات، ففي ذلك خطأ وخطر كبيرين.

لقد ورثنا في لبنان أزمات متراكمة وأوضاعاً اجتماعية أسهمت فيها الحروب الداخلية والإقليمية والحروب الإسرائيلية المتكررة، ما جعلنا أكثر من غيرنا من الدول بحاجة إلى إعلان حال طوارئ وبناء خطط اجتماعية واقتصادية وبشرية.

نعم إن ترسيخ الأمن الاجتماعي خطوة أساس تجعلنا ننصرف إلى تلبية احتياجات المجتمع. وما يساعدنا في ذلك أجواء حوارية تقلل من الاحتقان السياسي والاجتماعي. بل إننا ندعو لحوار مفتوح ومسؤول يؤسس لإعادة ممارسة العمل البرلماني الديمقراطي الحر، وصولاً إلى حل المعضلة الأهم وهي انتخاب رئيس جديد للجمهورية اللبنانية. إن لفاعلية وموقع الرئاسة الأولى تأثيرات إيجابية سياسياً وأمنياً، ونحن نعاني من هذا الفراغ الأكبر منذ أكثر من سبعة أشهر. وتحدانا معضلة أخرى هي مسألة اللاجئين من الأخوة السوريين الذين تعدوا ثلث سكان لبنان. فكيف ستقوم الدولة بمسؤولياتها حيال استمرار الحرب السورية وتدابيراتها، ونحن دولة بلا رأس وبلا موازنة، ومجلس للنواب ممدد له، وحكومة تعصف بها الخلافات بدون ضوابط.

نقول بصراحة، إن المظلة الدولية لا يمكنها أن تخفي ما نعانى منه إلى الأبد، والتطورات الإقليمية لا يمكنها انتظارنا حتى نعالج مشكلاتنا البنوية المتراكمة في الأمن والاقتصاد وقانون الانتخابات المناسب، وموجات اللجوء. فالعالم اليوم مشغول عنا بتداعيات انخفاض أسعار النفط ومخاطر الحروب العربية، وقضايا الإرهاب» وانخفاض سعر اليورو مقابل الدولار.

من هنا، نحن، ونحن فقط، المسؤولون عن تأمين مظلة الأمن، ومظلة الاقتصاد، وسياسة النأي الإيجابي حيال الوضعين السوري وخاصة والعربي بعامة، بما يخدم وحدتنا الداخلية ومشروع بناء الدولة، ويحمي اقتصادنا، وأمننا الاجتماعي والسياسي. وهذا لا يكون إلا من ضمن دراسات علمية وميدانية ومؤتمرات وورش عمل واقعية تعرض وتحلل وترسم خططاً قابلة للتنفيذ.

الجلسة الأولى:

مهاير التنوع والاختلاف واستثمار الطاقات



تناولت الجلسة الأولى من ورشة العمل الإقليمية معايير العمل اللائق والإعاقة، أهمية التنوع والاختلاف واستثمار الطاقات المتنوعة داخل مكان العمل، سياسات ومبادئ الدمج في مكان العمل، آليات اعتماد معايير دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة ضمن مؤسسات القطاع الخاص، المنافع الاقتصادية لاعتماد معايير الدمج في مكان العمل من منظور المسؤولية المجتمعية.

وقد رأس الجلسة مدير العمليات المالية في مصرف لبنان المركزي الدكتور يوسف الخليل. وأشار إلى أن «المؤسسات التي تعنى بالمسؤولية المجتمعية وتنظر في القضايا الإنسانية والبيئية، تجذب المستهلك لاستهلاك خدمات هذه المؤسسة دون غيرها، وتنعكس إيجاباً على المداخيل والأرباح»، لافتاً إلى أن «الإدارة في الأعمال، ليست فقط، إدارة ميزانية وأرباح وديون وإنما أيضاً إدارة مخاطر. والحرب القائمة بين الشركات، هي حرب مالية كما هي حرب سمعة».

وتطرق الخليل إلى استفادة الشركات من الحوافز التي تقدمها الحكومة، في حال زيادة أعداد الموظفين المعوقين، ومنها «خفض نسبة الضرائب المفروضة على الشركة، ما يؤدي الى خفض كلفة الموظف، ويزيد من المردود المالي والربحي للشركة».

باركر: تجارب التشغيل

وكانت كلمة للمؤسس والرئيس التنفيذي لمنتدى العمل والإعاقة في بريطانيا (business disability Forum UK) السيدة سوزان سكوت باركر، التي تطرقت إلى ملامح ومعالج تجربة التأهيل والتشغيل في مؤسستها مشيرة إلى أن التوظيف يقوم على تعاون مشترك بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص.

وشددت على أهمية القطاع المالي في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة للأشخاص المعوقين حيث تقوم البنوك بدور هام في توظيفهم في بعض المهن وفقاً لنوع إعاقاتهم مشيرة إلى أن المؤسسة تقوم بالوقوف على شروط البنوك في توظيف المعاقين وتأهيلهم ليكونوا مؤهلين للالتحاق بالوظائف المعلنة.

وأكدت أن التأهيل يعتمد على عدد من الإستراتيجيات وفقاً لنوع الإعاقة والاستعدادات الخاصة للشخص المعوق وإمكانياته ومدى القدرة على استيعاب برامج التدريب، مشيرة إلى أن التدريب يتم على أيدي خبراء متخصصين في مجال تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

القصار: المسؤولية الاجتماعية للشركات

من جهته، قال المؤسس والرئيس التنفيذي لـ «سي.أس.آر. ليبانون» وممثل الميثاق العالمي للأمم المتحدة في لبنان الاستاذ خالد القصار «إن تعريف مفهوم العمل اللائق المتمثل في تعزيز فرص العمل للجميع في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الانسانية، وتوفير الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، والتشجيع على الاندماج الاجتماعي وضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يأتي في صلب مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات أو مواطنه الصالحة للشركات، وما يفترض أن تدركه كمصلحة لها بالدرجة الاولى».

عن المسؤولية الاجتماعية وتعريفاتها، أضاف تتقاطع التعريفات المعتمدة عالمياً عند الهدف نفسه عموماً بأن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي التزام طوعي تتبناه الشركات في إطار سعيها لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، وتلبية توقعات المساهمين (Shareholders) وأصحاب المصلحة بالشركة (Stakeholders) من موظفين وموردين وعملاء، أو تخطيها ايحاً من خلال دمج الاهتمامات الاجتماعية والأخلاقية والبيئية

في صلب أهداف عملياتها التجارية وأعمالها اليومية، مما يسمح لها، في حال تطبيقها، بلوغ النجاح التجاري المنشود والنمو المستدام بأفضل الطرق.

يعرف الاتحاد الأوروبي المسؤولية الاجتماعية كآتي: «المسؤولية الاجتماعية للشركات هي مفهوم تدرج الشركات بموجبه، وعلى أساس طوعي، القضايا الاجتماعية والبيئية في صلب أعمالها وفي تفاعلها وتواصلها مع شركائها كافة».

وعرفها البنك الدولي بأنها «التزام الشركات المساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيها والمجتمع المحلي والمجتمع عموماً لتحسين المستوى المعيشي للناس بأسلوب يحقق الاستفادة لأعمالها وللتنمية في آن واحد».

خلافًا للأصول المهنية التقليدية للأعمال، التي تدفع الإدارة التنفيذية إلى وضع مصلحة المساهمين وجني أعلى نسبة من الأرباح فوق أي اعتبار، وهذا حق أساسي وبديهي للشركات، إلا أن تجربة العقدين الأخيرين خصوصاً أثبتت أن الشركات التي تطبق معايير المسؤولية الاجتماعية والبيئية بجدية وتأخذ في الاعتبار المصلحة العليا للشركة وأصحاب المصالح وشركاء الإنتاج، بدءاً بالموردين والدائنين، مروراً بالموظفين والمديرين، وانتهاءً بالعملاء والمستهلكين والمجتمع والبيئة، تتفوق في نسب نموها المستدام، وتتعاظم حظوظ أرباحها على المدى طويل الأجل.

هنا كتوافق عالمي بشأن المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة UNGC في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد، والتي ينتسب إليها ١٢ ألف شركة من الأكثر نجاحاً في ١٤٥ دولة في العالم.

هذه المبادئ مستمدة من الاتفاقات التالية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية
- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

من هنا فإن حقوق أصحاب الحاجات الخاصة بالعمل اللائق (Decent Work) هي مسألة أساسية وبديهية عندما نتحدث عن «مسؤولية الشركات». ومن هنا فإن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات ليس مجرد رعاية نشاطات لجمعيات الأشخاص المعوقين والقضايا الاجتماعية والبيئية المختلفة فحسب، بل أن المسألة الأساسية هي في كيفية انخراط الشركات والمصارف والمصانع في التطبيق الفعلي لمفاهيم مثل مفهوم العمل اللائق وحقوق الإنسان والبيئة والمجتمع، واثبات هذا الانخراط من خلال تنفيذ ذلك داخل المؤسسات والشركات، أي في محيطها الاجتماعي الداخلي وكذلك وتصدير هذه الثقافة إلى المحيط الاجتماعي الخارجي القريب والبعيد.



الركائز الأربع

المسؤولية الاجتماعية للشركات تدعونا إلى إثبات ذلك من خلال اصدار التقارير الاجتماعية والبيئية السنوية وقياس النتائج والأثر المحقق بالأرقام وبالنتائج الاجتماعية والبيئية والمالية المحققة. واذ يناقش الخبراء والهيئات الدولية في تسميات أولويات المسؤولية الاجتماعية للشركات وترتيبها، إلا أنهم يتفقون على أن مسؤولية الشركات يجب أن تأخذ في الاعتبار ركائز أربع في استراتيجيتها المعلنة وهي البيئة والمجتمع ومكان العمل وسوق العمل.

❑ يشكل مكان العمل أحد أهم ركائز المسؤولية الاجتماعية للشركات. فالشركة التي لا تلتزم بمعايير العمل اللائق تجاه موظفيها وآليات التوظيف، الذين يشكلون جزءاً لا يتجزأ من المجتمع المحيط بالشركة، لا يمكن لها إدعاء الالتزام بمسؤولياتها الاجتماعية الأخرى تجاه شركائها كالموردين والمساهمين والمستثمرين والبيئة والمجتمع. فالشركة التي لا تتمتع ببيئة عمل صحية، تتمتع بالمساواة وعدم التمييز. لا يمكنها أن تكتسب ثقة الآخرين أو أن تعزز شراكاتها معهم، وذلك ينعكس بالتالي على نتائج الشركة المالية وربحياتها على المدى الطويل.

يساهم العمل اللائق في زيادة ربحية الشركات بشكل عام من حيث:

- ❑ الولاء وحس الانتماء للشركة
- ❑ انتاجية أكبر، أرباح أكبر
- ❑ مخاطر أقل من تغيير الموظفين على مستمر
- ❑ جذب مهارات وكفاءات مختلفة تبحث عن شركات توفر شروط العمل اللائق
- ❑ تعزيز روح المبادرة لدى الموظف
- ❑ الالتزام بالشفافية في التوظيف لضمان وصول الموظف المناسب الى الموقع المناسب وهذا سينعكس إيجاباً حتماً على الشركة.
- ❑ التخفيف من البطالة وإيجاد فرص اقتصادية جديدة للشركة.

أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات؟

تستمد مبادئ «مسؤولية الشركات» أهميتها من واقع تأثيرها في كل عمليات الشركة لأنها تقوم على استراتيجية يحرص على تطبيقها الرؤساء وجميع موظفي الشركة من رأس الهرم الى قاعدته فيخططون معاً لمشاريع مبتكرة ناجحة، تهدف في نهاية المطاف الى بيئة نظيفة ومجتمع مستقر وموظفين راضين من أجل أعمال مربحة ومستدامة .

ينجذب الموظفون الى شركات وينفرون من أخرى بناء لمعطيات لا تتعلق بالراتب فحسب. وبات المتخرجون الجدد من أصحاب الكفايات يسعون للعمل في شركات تحظى بسمعة جيدة لجهة التزامها أخلاقيات الأعمال «Business Ethics» والمسؤولية الاجتماعية - CSR.

واقع المسؤولية الاجتماعية في لبنان

أما في ما يتعلق بلبنان، فقد أظهرت دراساتنا ومتابعاتنا لاداء القطاع الخاص في حقل المسؤولية الاجتماعية للشركات، أن معظم الشركات والمصارف والمصانع والمؤسسات لا تزال تتعامل على أساس العلاقات العامة والرعاية الظرفية، أو النشاطات الفنية والاجتماعية والبيئية والعمل الخيري والهبات، وثمة تفاوت كبير في المفهوم ومحاولات التطبيق (مع بعض الاستثناءات الواعدة في السنوات الاخيرة).

هناك نقص في معرفة ماهية المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) أو الإستدامة (Sustainability) لدى القطاع الخاص على كل المستويات ولا سيما لدى المفترض أنهم المعنيين مثل: مجالس الادارة، ادارة المخاطر وادارة العمليات والموارد البشرية والتسويق والتواصل المؤسسي والعلاقات العامة والإعلام والتدريب.

ومن الضروري الفصل بوضوح ما بين الشخصي والعائلي كعمل خيري صرف يقدره المجتمع اللبناني للأشخاص والعائلات، وبين ما يصلح إدراجه في باب «مسؤولية الشركات» ويمكن قياسه كإستثمار في حساب الأرباح والخسائر وضمن المعايير الدولية مثل الميثاق العالمي للأمم المتحدة «UNGC» والمبادرة العالمية للتقارير «GRI» و«أيزو ٢٦٠٠٠» على سبيل المثال لا الحصر.

عويجان: العمل اللائق والمنظمة الدولية

ركزت المستشارية الإقليمية لأنشطة أصحاب الأعمال في منظمة العمل الدولية لما عويجان في كلمتها على أن «العمل اللائق للجميع هو من أولويات منظمة العمل الدولية. نعني بالجميع، جميع الفئات القادرة على العمل بما فيها الفئات المهمشة في مجتمعاتنا العربية من نساء وأشخاص معوقين.

ليس المطلوب هنا المعاملة التفضيلية أو الريعية لتلك الفئات، إنما إفراح المجال لهم للمشاركة الفعالة في سوق العمل كقوة إقتصادية غير مستثمرة في معظم الأحيان تؤدي إلى إضاعة فرص إقتصادية كبيرة لعدم فهمنا لأهمية التنوع والاختلاف والمنافع الإقتصادية والاجتماعية التي تنتج عنها.

برنامج ورشة العمل اليوم غني بتجارب وعروض مختلفة لنجاحات محققة في الشركات التي تعتمد على سياسات التنوع.

ولكن أريد أن أطرح عليكم بعض الأفكار التي يمكن أن تشكل مواضيع لدراسات مستقبلية لكيفية الاستفادة من التنوع بشكل عملي وأن أدخل على الموضوع من بوابة الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والدور المشترك لجميع الشركاء الاجتماعيين في استثمار تلك الطاقات.

إذا نظرنا الى بعض الأرقام في الدول العربية، نرى أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة تشكل ١-٢٪ (٥٪ في فلسطين). كذلك نجد أن ٤٠-٦٠٪ من هذه الفئة يمكنهم المشاركة الفعالة في سوق العمل.

بالإضافة الى ذلك تدل الأرقام الى أن نسبة البطالة عند الشباب في مجتمعاتنا العربية تفوق النسب العالمية. اذا نظرنا بشكل معمق الى تلك الأرقام نجد أن النسب مرتفعة مقارنة بباقي المناطق لارتفاع نسب البطالة عند النساء مقارنة مع النسب العالمية و ليس بالمطلق.

يمكن أن نستنتج من تلك الأرقام أن هناك فئات كبيرة مهمشة في مجتمعاتنا تجب الإضاءة عليها ومعالجتها بشكل صحيح و بنظرة شمولية و البدء من باب الحماية الاجتماعية التي تعطي فرص لمساوات جميع الأشخاص الذين يبحثون على عمل إذ تعالج التهميش الناتج عن التمييز التي لها سبب رئيسي عند أصحاب العمل في انتقاء الكفاءات.

كما يجب لفت النظر أن معظم الدراسات لنجاحات محققة في الشركات التي تعتمد على سياسات التنوع هي في شركات كبيرة وعالمية وادارة الموارد البشرية فيها منظمة ضمن المؤسسة. لذلك لفت النظر إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (التي ليس لديها مديريات لإدارة الموارد البشرية) في الدراسات المستقبلية، إذ أنها تشكل ٨٠-٩٠٪ من عدد الشركات في اقتصاداتنا العربية (النسبة أكبر إذا ما أخذنا أعداد المؤسسات في الاقتصاد غير المنظم (Informal Economy) بالإضافة الى توظيف ما لا يقل عن ٣٠-٤٠٪ من إجمالي القوة العاملة».

يحفوفي: إزالة الحواجز التشريعية والمجتمعية والثقافية

بدورها، لفتت المنسقة الوطنية لمشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص المعوقين في لبنان ضحى يحفوفي إلى أن: التقديرات تشير إلى أن هناك ما لا يقل عن ٦٠٠ مليون شخص معوق في العالم - نحو ١٠ في المئة من سكان العالم - يعيش نحو ٨٠ في المئة منهم في البلدان النامية. ونتيجة للتمييز والتفرقة المستمرين من جانب المجتمع، وللتهميش الاقتصادي ونقص المشاركة في عمليات صنع القرارات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، تظل الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين مسقطرة من التنمية ومجردة من حقوق الإنسان الأساسية لها. وبحرمان الأشخاص المعوقين من إسماع صوتهم ومن فرصة القيام بدور فاعل في المجتمع، تحرم المجتمعات أنفسها من موارد بشرية أساسية ذات أهمية حاسمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ما يفضي إلى آثار ماثلة هامة على عمليات التنمية. وما لم ينضم الأشخاص المعوقون إلى التيار الرئيسي للتنمية، لن يكون من الممكن تخفيض الفقر بمقدار النصف بحلول سنة ٢٠١٥، كما اتفق عليه رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر قمة الألفية التابع للأمم المتحدة في أيلول ٢٠٠٠.

لذلك نجد أن التوجهات الحديثة في العديد من البلدان توضح التحول نحو تحسين فرص التشغيل والقيام بمبادرات لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوح وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص.

وهناك الكثير من التجارب والمبادرات العالمية والعربية التي أوجدت معايير وأطرًا جديدة لتعزيز الدمج الاقتصادي بما يتلائم والمقاربة الاجتماعية لموضوع الإعاقة والمبادئ التي نصت عليها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص المعوقين .

وتتواجد أبرز هذه المبادرات على سبيل المثال لا الحصر في بريطانيا وأستراليا وكندا والدول الاسكندنافية. أما في الوطن العربي فتعتبر تجربة اتحاد المقعدين اللبنانيين من أبرز المبادرات النموذجية التي تهدف إلى تطوير دمج الأشخاص المعوقين إقتصادياً واجتماعياً وفقاً للمقاربة الاجتماعية التي تسعى إلى إزالة الحواجز البيئية والثقافية وتكريس مفهوم احترام التنوع، وذلك من خلال تنمية قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ومهاراتهم الوظيفية، توعية المجتمع وأرباب العمل على ثقافة الدمج والتنوع وتسهيل الضوء على إمكانيات الأشخاص المعوقين، وتمكين أرباب العمل من آليات اعتماد الدمج داخل مؤسساتهم. حيث أسس الاتحاد ثلاثة مكاتب توظيف في لبنان تضم فرق عمل متخصصة في مجال الدمج الاقتصادي وتوفر خدمات التأهيل للأشخاص المعوقين والخدمات التدريبية والاستشارية لمؤسسات القطاعين العام والخاص لتوفير البيئة الملائمة لدخول الأشخاص المعوقين إلى سوق العمل. وقد انطلقت هذه التجربة من رؤية الاتحاد الحقوقية والتنمية، بالإضافة إلى ما أشارت إليه التشريعات والاتفاقيات الدولية حول الحق في العمل اللائق.

فرص عمل منتجة

يشير مفهوم العمل اللائق إلى تعزيز الفرص للجميع للحصول على فرص عمل منتجة في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة بالإضافة إلى عدم التمييز بين الذكور والإناث. وذلك انطلاقاً من

التشريعات العالمية التي نصت على حق كل فرد بغض النظر عن عنصره أو ديانتة أو جنسه أو إعاقته، في السعي إلى الرفاهية المادية والنمو الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

إن توفير العمل اللائق للجميع يتطلب بالدرجة الأولى الأخذ بعين الاعتبار جميع فئات المجتمع واحتياجاتها المختلفة، عند وضع السياسات والبرامج المتعلقة بالحماية الاجتماعية. يليها العديد من الخطوات العملية التي تشمل الدراسات والأحصاءات الدقيقة حول نسبة البطالة ومؤشرات فرص العمل، توفير فرص التعليم والتأهيل للجميع بما يتلائم وفرص العمل المطلوبة في السوق، بالإضافة إلى وضع برامج لتوعية أرباب العمل، وتوفير البيئة الملائمة في مكان العمل التي تضمن مشاركة الجميع وتخضع لمعايير السلامة العامة.

وتتعهد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بإعمال هذا الحق وتعزيزه، بما في ذلك حق أولئك الذين يصبح لديهم إعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ التدابير الملائمة لتحقيق الأهداف التالية:

● حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بجميع أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

● حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

● كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

● تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني المستمر؛

● تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛

● تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

● تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

● تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛



- كفاءة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛
- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

ذلك على أن تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

أولاً - إزالة الحواجز التشريعية وحظر التمييز قانوناً بكل أشكاله سواء كان تمييزاً مباشراً أو غير مباشر وذلك من خلال:

1. إستحداث الدولة لسياسات وطنية مناسبة تركز على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والدمج وفقاً

للمفهوم الاجتماعي، والالتزام بتنفيذ هذه السياسات وتوفير الموارد اللازمة لتطبيقها.
2. إلغاء أي تمييز في القوانين الإدارية والتشريعية والسياسية والقضائية التي تفرض شروطاً جسدية معينة لاشتغال الوظائف العامة.

3. التأكد من تطبيق القطاع الخاص للالتزامات المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين في مكان العمل.

ثانياً- إزالة الحواجز الاجتماعية من خلال:

نشر وتعزيز الوعي في المجتمع ككل وعلى مستوى الأسرة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز احترام حقوقهم وكرامتهم ومكافحة القوالب النمطية وأشكال التحيز والممارسات الضارة المتعلقة بهم، بما فيها تلك القائمة على الجنس والسن، في جميع مجالات الحياة وتحديدًا في مجال العمل؛ ومتابعة تنظيم حملات فعالة للتوعية العامة تهدف إلى:

1. تعزيز تقبل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. نشر تصورات إيجابية عن الأشخاص ذوي الإعاقة، ووعي اجتماعي أعمق بهم.
3. تشجيع الاعتراف بمهارات وكفاءات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، وإسهاماتهم في مكان العمل وسوق العمل.

ثالثاً- إزالة الحواجز الثقافية والمتعلقة بالأنظمة وسياسات العمل المعتمدة، وذلك من خلال:

1. تعديل الاتجاهات السائدة والاحكام المسبقة لدى أصحاب العمل وفريق العمل من خلال تنظيم ورش تدريبية تمكنهم من:

- الإنطلاق من مبادئ إيجابية وأفكار تمنع الأحكام المسبقة والأفكار السلبية السائدة في المجتمع.
- استعمال المصطلحات والعبارات الإيجابية لمناداة الشخص المعوق أو للتعريف عنه.
- تجنب تعابير الوجه التي تعبّر عن الشفقة والإحسان أو الخجل والإزدراء.
- توجيه الملاحظات اللازمة وفي الوقت المناسب بدون مراعاة أو اعتبار الإعاقة سبباً يمنع إعطاء الملاحظة في كل ما يتعلق بالأداء المهني والمهام المتفق عليها.
- المبادرة بالتنويه والمكافأة إذا أحسن الشخص عمله أتقنه وأتمّه بشكل كامل قبل المدة المحددة له.

إزالة الحواجز المتعلقة بظروف العمل وذلك من خلال اعتماد مبدأ تكييف المهن والوظائف في مكان العمل:

التكييف هو عبارة عن تعديل للمهنة، أي إجراء تغييرات في البيئة المكانية للعمل، أو في طريقة أداء المهام المتعلقة بالمهنة، بشكل يجعلها مهيئة ومجهزة ليتمكن الشخص المعوق من إنجاز مهمته بأفضل نتيجة ممكنة.

يشمل مفهوم التكييف ثلاثة أقسام:

- ❑ تكييف مهام العمل ويتضمن:
- ❑ إعادة تصميم أو تحويل في الأجهزة أو الآلات أو المعدات المستخدمة في أداء مهام الوظيفة
- ❑ تعديل في تسلسل أداء مهام الوظيفة
- ❑ تجزئة مهام الوظيفة إلى عدة أقسام وإعادة تنظيمها
- ❑ تعديل مواعيد أو أوقات العمل
- ❑ تكييف شروط العمل، ويهدف إلى تأمين التقديرات المهنية والاجتماعية وفوائدها للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تماماً كالتى تقدم للموظفين الآخرين.
- ❑ تكييف ظروف العمل: دورات تدريبية للفريق أو للطايف الإداري حول التنوع والدمج. بالإضافة الى التأكيد على توفير معايير الصحة والسلامة والأمن داخل مكان العمل، مما يتطلب مرونة عالية في التعاطي مع احتياجات الأشخاص المعوقين الصحية

متى يجب أن يقوم رب العمل بتكييف مهنة أو وظيفة؟

- إن رب العمل غير مضطر للقيام بتكييف منصب العمل (المهام) إذا لم يكن لديه موظفون لديهم احتياجات إضافية.
- يعتبر التكييف مطلوباً وضرورياً:
- عندما يتقدم شخص لديه احتياجات إضافية للحصول على عمل (فرصة عمل).
- وجود موظف في الشركة لديه احتياجات إضافية أو في طور أن يصبح لديه احتياجات إضافية.
- تغيير منصب او مهام الموظف الذي لديه احتياجات إضافية في الشركة، ما يؤدي إلى اختلاف في المهام والمسؤوليات المطلوبة منه.

كيف يتم التكييف؟

ليس هناك من صيغة موحدة أو التكييف الأفضل إذ أن التكييف يخضع لعوامل شخصية. فمهمة تكييف مكان العمل وتجهيزه تتطلب بعضاً من المرونة والملاحظة الدقيقة، إضافة إلى دراسة مفصلة لكل شخص بحد ذاته.

الآلية التي يتم اتباعها لإجراء التكييف:

- تحليل المعلومات التي يوفرها الوصف الوظيفي (الموجود في الشركة) الخاص بالوظيفة التي سيشغلها الشخص المعوق،.
- تحليل الوظيفة، أي إجراء قائمة تقييم مفصلة تتضمن:
- ظروف الوظيفة: الدوام، اوقات الراحة، والوضعية التي يجب ان يعمل بها الشخص (وقوف ، جلوس،...)، طبيعة العمل (فردى او ضمن مجموعة).
- مهام الوظيفة والمهارات التي تتطلبها.
- طريقة العمل المتبعة: الأداء الذي يجب على العامل القيام به، وطريقة الأداء، ولماذا عليه / عليها أن تقوم به وما هي المهارات اللازمة للأداء.
- الوسائل والادوات والآلات المستخدمة في العمل.
- دراسة البيئة الهندسية لمكان العمل .
- تحديد نوع الاعاقة الموجودة لدى الشخص المتقدم للوظيفة.
- تقييم قدرات واحتياجات الشخص المعوق المتقدم للوظيفة، وتحديد مدى كفاءته.
- دراسة متطلبات الشركة وفريق العمل.
- تحديد المشاكل او المعوقات التي تتطلب تدخلا لإجراء التكيفات اللازمة.
- وضع مقترحات التجهيز والتكييف التي تسمح للشخص القيام بمهامه بسهولة.
- دراسة امكانيات الشركة المادية لتنفيذ التكييف.
- اختيار التكييف الأنسب والأقل كلفة.
- تنفيذ التكييف.
- متابعة الموظف لفترة معينة للتأكد من ملائمة التكييف له.

يمكن تلخيص مفهوم الدمج على انه سياسة يستطيع كل الأشخاص من خلالها تلقي نفس الخدمة أو السلعة أو العمل داخل المؤسسة في نفس المكان ومع كل الاشخاص دون تمييز، ومن خلال الوسائل المناسبة التي تتلاءم مع كل شخص وتكفل الحصول على حقوقه كاملة، مما يساعد على تكافؤ الفرص والاستجابة لتنوع احتياجات جميع الأفراد. وهو يشمل كافة التغييرات التي نحدثها لتنمية قدرات وتلبية احتياجات جميع الأشخاص من بينهم الاشخاص المعوقين وذلك ضمن البيئة الأسرية والمدرسية والإجتماعية الطبيعية في مجتمعنا.

وهنا يمكن التحدي في إشراك كل فئات المجتمع في التقدم والتطور . فالمجتمع المتنوع الذي يتألف من فئات متنوعة لن يصل الى مرحلة التطور الا من خلال اشراك افراده كلهم واستثمار طاقاتهم، مما يسمح بالاستفادة من طاقات عديدة ومواهب مختلفة وبالتالي الانفتاح على اسواق اوسع.

الجلسة الثانية:

واقع الاشخاص المعوقين في العالم العربي



تناولت الجلسة الثانية من ورشة العمل الإقليمية واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي ربطاً بالحق في التعليم والعمل والوصول، لاسيما في لبنان وفلسطين. كما تضمنت عرض معلومات إحصائية عن الواقع العام للأشخاص ذوي الإعاقة.

ترأس الجلسة السيد عامر مكارم، الذي قال: «لنستكشف واقع الأشخاص المعوقين في بعض الدول العربية في مجال العمل وفي مجال التعليم المرتبط بالعمل لا بد من إلقاء الضوء على بعض الجوانب المترابطة لتقديم صورة متكاملة عن الواقع الحالي وامكانية التطور.

ففي الجانب التشريعي، سأل مكارم: أين مجتمعاتنا من إقرار حقوق الأشخاص المعوقين خصوصا في مجالي العمل والتعليم؟ وهل تم تطوير وإقرار سياسات لتطبيق هذه الحقوق؟ وهل تمت دراسة وإقرار إجراءات

لتطبيق هذه السياسات؟ أم أن القوانين، حتى التي أقر منها حديثاً، يقتصر مضمونها على المبادئ والشعارات؟

وفي الجانب التطبيقي للسياسات: هل بدأ تطبيق سياسات دامج في التعليم العام وخصوصاً في التعليم المهني أو التقني؟ أم ما زال الأشخاص المعوقون مستبعدين عن التعليم العام ومقفلة أمامهم أبواب معاهد التعليم المهنية؟ وهل بدأ العمل على سياسة جعل سوق العمل مفتوح ودامج ومتاح فيه إمكانية الوصول للأشخاص المعوقين؟ أم ما زال التركيز منصباً على تأهيل الأشخاص المعوقين لمهن غير مطلوبة في سوق العمل؟ أم أن السياسات الحكومية المعتمدة ما زالت تلتزم بتوظيف نسبة من المعوقين بخلفية رعايية اجتماعية أو خيرية أو للحد من الفقر؟

وفي الجانب الثقافي لمجتمعاتنا: هل صحيح ما نشهده عن تطور ثقافة مجتمعاتنا وزيادة الوعي العام حول حقوق الأشخاص المعوقين وأهمية التنوع في مؤسسات العمل تحديداً؟ هل ما نلاحظه في لبنان ينطبق على مجتمعات عربية أخرى حيث القطاع الخاص يبادر إنطلاقاً من خلفيته الثقافية ومن دون قوانين تفرض عليه ذلك ويقدم نماذج يمكن الاقتداء بها في جعل مؤسسات العمل دامج تحترم التنوع.

الطويل: حق العمل بين الواقع والمطلوب

تحدث المنسق الوطني لمشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين مهران الطويل، عارضاً ملخصاً حول تقرير واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين ولبنان، وقال: «يعتبر حق العمل للجميع وللأشخاص ذوي الإعاقة من أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، حيث أنه يساهم وبشكل فعال في تأمين باقي الحقوق الأخرى، كون التحرر من مخاوف البطالة والجهل والفقر والمرض هو أكبر دافع لتحقيق الإرادة السياسية للفرد، ولأجل ذلك قامت جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل واتحاد المقعدين اللبنانيين بعمل تقرير حول واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين ولبنان كنموذجين في العالم العربي وذلك بتمويل من مؤسسة الإغاثة المسيحية والاتحاد الأوروبي، ويهدف التقرير إلى وضع التوصيات المناسبة من أجل الارتقاء بالقوانين والسياسات والتوجهات والعمل النقابي لمستوى تحقيق العمل اللائق، حيث يحتوي هذا التقرير على:

- دراسة وصفية حول واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين ولبنان.
- مقارنة المنظومة القانونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عرض تجارب ناجحة لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون في القطاع الخاص والعام، وتجارب لبعض الشركات التي أعتمدت سياسة الدمج وتأمين العمل اللائق.
- وقد أنهينا التقرير بتوصيات عامة للبلدين المشمولين في الدراسة، وذلك استناداً للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واستناداً لدراسة حالات ومجموعات مركزة أجريت مع أشخاص ذوي إعاقة وشركات دامج.

الإحصاءات والنسب

من الجدير بالذكر أن هذا التقرير يتطلع إلى أن تكون التوصيات الصادرة عنه تمهيداً أو منطلقاً لوضع إستراتيجية مناصرة أقلّيمية مناسبة لتكون حافزاً للدولتين المثالين بأن تقوما بواجباتهما تجاه ما يقرب من ١٠ في المئة من مواطنيهما بدمجهم في مجتمعهم والاستفادة من طاقاتهم المهدورة وذلك بتأمين العمل اللائق لهم.

يشير التقرير إلى أن واقع الأشخاص ذوي الإعاقة الاجتماعي والاقتصادي في العالم بشكل عام وفي الدول النامية لاسيّما العربية منها، لا يبشّر بخير، ففي لبنان كمثال أول عن المنطقة العربية، وصلت نسبة الأمية عند الأشخاص ذوي الإعاقة إلى ٥٠ في المئة، وبلغت نسبة البطالة بين الحاصلين على بطاقة إعاقة منهم والقادرين على العمل ٦٩ في المئة (أعمارهم بين ١٨ و٦٤ سنة) مع الإشارة إلى أن نسبة الحاصلين على هذه البطاقة لا يتعدى ٢١ في المئة من الأشخاص ذوي الإعاقة، على اعتبار أن عددهم في لبنان تجاوز الأربعمئة ألف شخص بينما بلغ عدد الحاصلين على بطاقة إعاقة ٧٠٣٧٥ شخص في نهاية العام ٢٠٠٩، و٨٣٠٠٠ شخص في العام ٢٠١١، في حين بلغت نسبة الذين يعيشون تحت عتبة الحرمان والفقر ٤٤ في المئة منهم، أما في فلسطين كمثال ثاني، فقد بلغت نسبة البطالة عند الأشخاص ذوي الإعاقة ٨٧,٦ في المئة ونسبة الأمية ٥٣ في المئة، في حين أن ٣٨ في المئة منهم لم يلتحقوا أبداً بالتعليم.

ويلاحظ وبشكل كبير في أن هنالك العديد من المعوقات المشتركة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في لبنان وفلسطين في ما يخص محددات أنخراطهم في بيئة دامجة تصون حقوقهم وحياتهم وكرامتهم الإنسانية وعلى رأسها الآتي:

أولاً: هيمنة الصور النمطية والأحكام المسبقة والأفكار المغلوطة نحو الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث إن موروث النظرة الدونية وغلبة التعامل القائم على المنهج الخيري والطبي في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزال قائماً في الاتجاهات والمواقف والثقافة المجتمعية، وزيادة على كل ذلك، وما يزيد الأمر سوءاً بأن تلك الاتجاهات والمواقف مقننة وبشكل كبير في القوانين الوطنية للبلدين وأهمها وأولها في تعريف الشخص ذوي الإعاقة.

ثانياً: ضعف الإجراءات والترتيبات التيسيرية المعقولة والمتعلقة بإمكانية الوصول للحقوق والخدمات، كما العوامل المؤثرة في تقليص إمكانيات الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة مثل الخدمات وكفايتها وكفاءتها واستخدام وسائل النقل والمواصلات العامة والمواثبات البيئية المادية وغيرها.

ثالثاً: وجود علاقة مباشرة ما بين السياسات والأنظمة والتشريعات وضعف الوعي بين صنّاع القرار كما ضعف الإرادة السياسية، وخاصة في إطار علاقتها بالمعالجة الفردية ذات الأبعاد الأحادية لقضايا الإعاقة.

رابعاً: ضعف الحركة المطالبية للأشخاص ذوي الإعاقة وأثر ذلك على محدودية وجود قضاياهم على سلم الأولويات ذلك على المستوى الرسمي وغير الرسمي.



توصيات إقليمية

يمكن تلخيص اهم تلك التوصيات بالآتي:

أولاً : التوصيات المشتركة :

في ما يخص القطاع العام: (البرلمان والحكومة)

على البرلمان العمل على:

1. العمل على تصديق وتطبيق الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري.
2. جعل قضية البيئة المؤهلة من أولويات الموازنة العامة (في لبنان وفلسطين) وبالتالي «اعتماد بنود واضحة في الموازنة العامة، ومن ضمن جميع الوزارات لأبواب التجهيز الهندسي، وتكنولوجيا المعلومات المساعدة التي يحتاجها الأشخاص ذوو الإعاقة، بصريا، سمعيا وذهنيا.
3. العمل على توفير بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية يستفيد منها العمال ذوي الإعاقة، النساء والرجال على قدم المساواة.
4. تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها.

كرامة: «العمل الدولية» والأشخاص ذوي الإعاقة

عرضت مسؤولية برنامج لبنان في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية جمانة كرامة، لمقاربة المنظمة لحقوق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، بدءاً من معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بذوي الإعاقة.

فبغض النظر عن مواضيع معايير منظمة العمل الدولية، تسري جميع هذه المعايير على الأشخاص ذوي الإعاقة. ويذكر بعضها ذوي الإعاقة صراحة، مثل:

الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. أو التوصية رقم ١٩٥ لعام ٢٠٠٤ بشأن تنمية الموارد البشرية. ولا يشير البعض الآخر إلى ذوي الإعاقة صراحة، ولكنه يتعلق بإدماجهم، من قبيل اتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ أو اتفاقية سياسة العمالة رقم ١٢٢ لعام ١٩٦٤. وتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٢ لعام ١٩٢٥، التي اعتمدت كتوصية الحد الأدنى لتعويض العمال عن حوادث العمل رقم ٢٢ في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٢٥. وهي أول وثيقة دولية تحوي أحكاماً تتعلق بالتأهيل المهني للعمال المعاقين.

ويركز السواد الأعظم من التوصية على وضع معايير لتقديم تعويضات عند الإصابة أثناء العمل.

أقرت منذ ذلك الوقت عدة معايير وصكوك مهمة أخرى خاصة بذوي الإعاقة.

وكذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨، بحسب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، تُعتبر الإعاقة مبرراً لاعتماد تدابير خاصة تلبي الاحتياجات الخاصة لذوي الإعاقة. تنص المادة ٥ على ما يلي: «يجوز لأي دولة عضو، بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ألا تعتبر من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يعترف عموماً بأنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس، أو السن، أو العجز، أو المسؤوليات العائلية، أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي».

وتوقفت كرامة عند اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣، فبعد عقود من إنشاء منظمة العمل الدولية، توج عملها بشأن قضايا الإعاقة بإقرار اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣ والتوصية رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٣ المصاحبة لها بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون).

تدعو الاتفاقية رقم ١٥٩ إلى تحقيق المساواة في الفرص المتاحة للعمال المعوقين ومعاملتهم بإنصاف مع إشراك منظمات تضم وتمثل ذوي الإعاقة في وضع السياسات المتعلقة بهم وتنفيذها.

ولكن من غير الممكن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع من دون تغيير رؤية المجتمع لهم وينطبق

ذلك على الوضع في لبنان وغيره من بلدان العالم. فعلى المجتمع اللبناني أن يزيل الحواجز التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تمكينهم من المشاركة بفعالية في عالم العمل.

أما عن وصول اللبنانيين المعوقين إلى فرص العمل اللائق، فاعتبرت، أن:

- في لبنان تقديرات متضاربة لأعداد الأشخاص ذوي الإعاقة. على ضوء تعداد السكان الذي قدرته إدارة الإحصاء المركزي ب ٣،٨ مليون نسمة في العام ٢٠٠٨، تقدّر مصادر مختلفة أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة تتراوح بين ٤ و ٩،٥ في المئة من مجموع السكان.
- إن نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أدنى من نسبة توظيف الأشخاص غير المعوقين في لبنان. فقد أظهرت دراسة مشتركة تناولت الفئات الاجتماعية المستضعفة، مستندة بذلك إلى دراسات السكان والأسر التي أعدها كل من وزارة الشؤون الاجتماعية وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٠٠٠)، أن ٨١،٢٢ في المئة من الأشخاص ذوي الإعاقة لم يكونوا موظفين آنذاك كما لم يسبق توظيفهم. كما قدر اتحاد المقعدين اللبنانيين (٢٠١٠) أن ٢٦ في المئة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل يعملون فعلياً.
- وفي حال توظيفهم، يزاول معظم الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان أعمالاً لا تتطلب مهارات عالية، تعود عليهم بمردود متواضع ولا تفتح أمامهم آفاق التقدم المهني.

الحواجز أمام العمل اللائق

للحواجز التي تقصي الأشخاص ذوي الإعاقة عن فرص العمل اللائق طابع اجتماعي واقتصادي وثقافي وسياسي، تلخصها دراسة هيرون وموراوي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣) كالآتي:

- النظرة السلبية إلى الأشخاص ذوي الإعاقة المرتبطة عادة بالتمييز،
- عدم التكافؤ في الحصول على التعليم والتدريب،
- تعدد ارتياد المباني،
- النقص في المعلومات المتاحة،
- عدم القدرة على استخدام وسائل النقل المتاحة،
- النقص في الأجهزة المعبّنة وخدمات الدعم،
- تدني الثقة بالنفس وفرط الحماية من الأسرة،
- غياب الإطار القانوني الداعم للأشخاص ذوي الإعاقة،
- غياب الدعم السياسي.

الحواجز أمام الصل اللاق في لبنان

- إن تدني نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان وحصرهم بعدد محدود من الوظائف البسيطة يعود في جانب منه إلى محدودية التعليم والتأهيل المتاح لهم. فمن أصل ٣٣،٩٢٣ إنساناً ذوي إعاقة يُقدّر أنهم في سن العمل في لبنان، يُعتبر ٢٧،٠٨٦ منهم قادرين على العمل، لكن العدد الفعلي للعاملين من بينهم لا يتجاوز ٧،٠٥٢.
- تعتبر الجودة في التعليم والتدريب المهني من الشروط اللازمة للنهوض بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، غير أن نظام التعليم والتدريب المهني الذي لا يلائم حاجاتهم في لبنان يساهم في تهميشهم.
- النظرة السلبية التي يرمقها أصحاب العمل والمجتمع ككل لقدراتهم الإنتاجية،
- حالة الإحباط التي يبلغها الإنسان المعوق في لبنان عندما يتماهى مع النظرة الخاطئة التي ينظر بها المجتمع له ولقدراته ينعكس في المشاركة الضعيفة لهم في سوق العمل
- غياب وسائل النقل المؤهلة، حيث يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة كبرى في التنقل بمفردهم بين المنزل ومكان العمل
- الممارسات السليمة لتحسين الواقع

اختيار الصل المناسب: تمكين ذوي الإعاقة من اتخاذ قراراتهم المهنية

× تستند هذه الاستراتيجية على التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية حول التأهيل المهني والعمالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص في فقرتها السابعة على ما يلي: «ينبغي أن يتمتع العمال ذوي الإعاقة بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به، والترقي فيه، وأن يتفق هذا العمل، ما أمكن ذلك، مع اختيارهم الشخصي، وأن تراعى فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل.

× فقد أظهرت التجارب أن المقاربة الفردية للتوجيه المهني والتوظيف لها العديد من الآثار الإيجابية، منها زيادة الاندفاع لدى الإنسان ذو الإعاقة وتراجع أيام التغيب عن العمل وسرور صاحب العمل من أداء العامل وتنمية روح الفريق وتهيئة بيئة تمكينية في العمل.

تقديم الدعم المستمر لكل من أصاب الصل وذوي الإعاقة

تستند هذه الممارسة السليمة على:

□ المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للأمم المتحدة: «تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني

والمستمر؛ وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

❑ المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية: «تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف، والاستخدام، والخدمات الأخرى من هذا القبيل، بغية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه

❑ الفقرة ٢٨ من التوصية رقم ١٦٩ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن يتوفر للعاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني، وفي توظيف وتعزيز استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة، تدريب وخبرة مناسبة للتمكن من إدراك المشاكل الانفعالية للأشخاص ذوي الإعاقة والمصاعب التي قد يواجهونها، والتصدي، في حدود اختصاصهم، لما قد يترتب عليها من احتياجات»

❑ من الآثار المثبتة لهذه الممارسة السليمة ارتفاع نسبة الاستقرار في الوظيفة والرضى لدى صاحب العمل، إذ تزداد ثقة صاحب العمل في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عندما يعلم أنه سيتلقى خدمات داعمة له باستمرار. كما أن التدريب المستمر يسمح للموظف ذو الإعاقة توّلي مسؤوليات أكبر والترقي في العمل.

دراسة الجدوى الاقتصادية: إظهار القدرات الإنتاجية للأشخاص الموهقين

تستند هذه الممارسة إلى التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية:

❑ الفقرة ١٤ من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي متابعة تدابير التأهيل المهني المخصصة للموهقين بغرض تقييم نتائجها. كما ينبغي التوثيق الدقيق والمنهجي لسجلات التقييم، إذ أن هذا التوثيق مهم جداً لتعزيز مشاركة الأشخاص الموهقين في سوق العمل.

❑ الفقرة ١١ (ل) من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن تشمل التدابير إجراء البحوث وإمكانية تطبيق نتائجها على مختلف أنواع الإعاقة بهدف تعزيز مشاركة الأشخاص الموهقين في سوق العمل. كما ينبغي توثيق المعلومات حول الاندماج الوظيفي في البحوث ونشرها بهدف تحفيز المؤسسات الأخرى لتنفيذ مثل هذه النماذج.

❑ الفقرة ١١ (ط) من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «تشجيع نشر المعلومات عن أمثلة لحالات واقعية وناجحة لإدماج الأشخاص الموهقين في العمل.

● أن نشر المعلومات الواردة من أصحاب العمل حول الجدوى الاقتصادية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قد ساهم في تغيير نظرة المجتمع إليهم كما أدى إلى ارتفاع عدد المؤسسات التي انضمت إلى الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل وارتفاع عروض العمل



تأهيل البيئة ونشر الخدمات على نطاق أوسع

- تستند هذه الممارسة إلى الفقرة ١١ (ح) من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن تشمل التدابير، تيسير وسائل نقل كافية من مكان التأهيل والعمل وإليه وفقاً لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة»
- إن تجهيز المنازل ووسائل النقل وأماكن العمل من الشروط الدنيا التي تخول الإنسان ذو الإعاقة الحصول على عمل لائق. فتظهر التجارب أن معالجة هذا الموضوع معالجة شاملة إنما تعزز استقلالية الأشخاص ذوي الإعاقة وتحد من عزلتهم وتنمي ثقتهم بالنفس وقدرتهم على التحكم بحياتهم،

الدعم من الشخص ذو الإعاقة الى الأشخاص ذوي الإعاقة

- إن نجاح التوظيف الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة يقضي بمشاركةهم في جميع مراحل هذه العملية، وتحديداً في تصميم البرامج وحملات التعبئة والتوعية والتدريب وتقديم الخدمات والتطبيق والتقييم وغيرها،
- تنص المادة ٥ من الاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية على أن «تستشار المنظمات الممثلة التي يكونها الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تعمل من أجلهم بشأن تنفيذ السياسة المذكورة، بما في ذلك التدابير التي يجب اتخاذها لتعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة في مجال التأهيل المهني.»

إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)

- تستند هذه الممارسة على المواثيق القانونية الآتية:
 - المادة ٦ من اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: «تقر الدول الأعضاء بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من تمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.»
 - المادة ٤ من الاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية: «توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً. وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين.»
 - الفقرة ٨ من التوصية رقم ١٦٩ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن يراعى لدى تقديم التأهيل المهني والمساعدة في الحصول على عمل الأشخاص المعوقين، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين
 - لقد سمحت المساعي الحثيثة المبذولة لتعميم المساواة بين الجنسين بإلقاء الضوء على المرأة ذات الإعاقة في لبنان كما ازداد عدد النساء اللواتي يشاركن في برامج التأهيل المهني ويلتمسن خدمات التوظيف

- تستند الى التقرير الذي أعدته منظمة العمل الدولية في العام ٢٠١٣: «الممارسات السليمة الناشئة
- في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان» بالتعاون مع جمعية أركانسييل، اتحاد المقعدين اللبنانيين، منتدى المعاقين في لبنان الشمالي ومركز خدمات التوظيف التابع لوكالة الأونروا
- لقد تبدلت نظرة المجتمع اللبناني إلى الإعاقة حيث بات ذوو الإعاقات الجسدية والحسية أقل عزلة وقادرين على فرض أنفسهم. لكن وصولهم إلى العمل اللائق لا يزال محدوداً، ولا يمكن الاعتماد على العدد الصغير للأطفال ذوي الإعاقة الملتحقين بالمدارس للتفاؤل بشأن مستقبل التوظيف الشامل في لبنان.
- فالدرّب لا زالت طويلة. ولا بدّ من إعطاء الأولوية لوضع الآليات التنفيذية للقانون ٢٢٠ / ٢٠٠٠ ، كما السعي من أجل دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في التعليم وعالم العمل. كما ينبغي تغيير طبيعة البرامج والتدخلات والتخلي عن مفهوم العمل المحمي لصالح الإدماج الفعلي في القوى العاملة.

الأشول: اليمن والواقع المرّ

عضو مكتب الإقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين الأستاذة منال الأشول تحدثت عن واقع الاشخاص المعوقين في اليمن، حيث «تحتل اليمن الترتيب ١٦٠ من أصل ١٨٠ دولة في مؤشر التنمية البشرية للعام ٢٠١٢، وبالتالي فهي من أفقر الدول في المنطقة العربية وهي تواجه العديد من التحديات والأزمات. كما أن اليمن شهدت تدهوراً في الأوضاع الإنسانية والمعيشية التي أعقبت الاضطرابات الاجتماعية والسياسية التي اندلعت في سنة ٢٠١١، بما في ذلك الصراع المسلح. كان الفقر وقلة فرص العمل والتنافس على الموارد الطبيعية الشحيحة، وعلى وجه الخصوص المياه، هي الأسباب الرئيسية وراء اندلاع هذه الاضطرابات الاجتماعية والسياسية.

يقدر عدد ذوي الإعاقة في اليمن بنسبة ١٢ في المئة من عدد السكان البالغ ٢٥ مليون نسمة على الرغم من أن هناك دراسة تقدر عدد الأشخاص من ذوي الإعاقة الذهنية بمليون شخص يتركز غالبيتهم في المناطق الريفية ولا يحصلون على خدمات، تدعم القوانين اليمنية الأشخاص ذوي الإعاقة وهي تعمل جنباً إلى جنب مع الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة. علماً أن اليمن صادقت على الاتفاقية في العام ٢٠٠٩، ودخلت حيز التنفيذ، لكنها إلى الآن لم تنفذ أي بند من بنودها ناهيك عن القوانين اليمنية والدستور الجديد والذي شمل بند كامل عن الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء والأطفال والشباب شاملاً جميع ما يمكن لأي دولة مدنية أن تقدمه لأبنائها. ذلك وما زال الحوار الوطني وتنفيذ مخرجاته يعد مطلب الغالبية العظمى من أبناء الشعب اليمني على الرغم من الظروف السياسية والاقتصادية الصعبة، فما تحتاجه الغالبية الآن هو الخروج من الوضع الصعب. ويحرص أغلبيتهم على اختيار الأمن والأمان بالدرجة الأولى ويأتي ثانياً توفير فرص عمل مناسبة.

ولقد ازدادت نسبة الفقر من ٣٤,٨٪ سنة ٢٠٠٦، إلى ٥٤,٤٪ سنة ٢٠١١. وبناءً على ذلك، فإن أكثر من نصف السكان يعيشون بأقل من ٢ دولار أمريكي في اليوم، حيث تعتبر أكثر الفئات الفقيرة تأثراً بهذا الوضع هي النساء والأطفال وصغار المزارعين والمستأجرين للعمل في الزراعة والعاملين بغير الأرض والرعاة الرحل

والصيادين الحرفيين الذين ينتشرون في أكثر من ١٣٣٠٠٠ تجمع ريفي صغير.

ويفتقد حوالي ١٠ مليون شخص، وهو ما يعادل ٤٤٪ من السكان، للأمن الغذائي حيث يتواجد ٢٤٪ و ٤٠٪ منهم في المناطق المدنية والريفية على التوالي.

يضيف معدل النمو السكاني المرتفع بواقع أكثر من ٣٪ سنوياً أفواهاً جديدة ينبغي إطعامها وأيدي عاملة جديدة تبحث عن فرص عمل، إضافة إلى أن اليمن يقع في ذيل ترتيب المؤشر العالمي للمساواة بين الجنسين والذي يتضمن حسب قوانين البند الدولي والأمم المتحدة فئة الأشخاص ذوي الإعاقة.

ان تأثير هذه الأوضاع على الفئات الأشد فقراً، والتي تشمل الفئات المهمشة وذوي الإعاقة يعتبر أشد كون هذه الفئة تعتبر بعيدة عن برامج التنمية والتنمية المستدامة التي تضمنتها برامج الأمم المتحدة الإنمائية في توفير فرص عمل وبرامج تدريب لتأهيل الشباب في سن العمل وتقليص نسبة البطالة والفقر.

نتائج الاستبيان

شارك ٢٠٠٠٠٠ يمني في استبيان «عالمي»، وهو استبيان دولي للمواطنين يهدف إلى الاستماع إلى أصوات الناس وأولوياتهم وآرائهم لكي يتم تعريف قادة العالم بها عند البدء بعملية تحديد حزمة الأهداف العالمية المقبلة (الأهداف الإنمائية الألفية بعد العام ٢٠١٥). في اليمن، جاء بند «فرص عمل أفضل» في المرتبة الثانية في قائمة أهم الأولويات لليمنيين من بين ١٦ أولوية (وفقاً لموقع Data.myworld2015.org). للأسف لم يشر التقرير إلى نسبة ذوي الإعاقة المحتمل مشاركتهم في الاستبيان.

تشارك المرأة بواقع ١٠٪ فقط من القوة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص حيث ينخرطن بشكل غير متناسب في الاقتصاد غير الرسمي ويتم توظيفهن في أقل الوظائف أجراً وأقلها تأميناً واستقراراً، وأكثرها عرضة للخطر.

وتشكل النساء أكثر من ٧٠٪ من أفراد العائلة العاملة بدون أجر، خاصة في القطاع الزراعي في المناطق الريفية وفي الرعي وكعاملات بأجور زهيدة وبأعمال صغيرة يقمن بها بأنفسهن (مثل الحياكة والخياطة وتجهيز الأغذية وإنتاج البخور) أو في الأعمال المنزلية.

ولا تعتبر الظروف الاستثمارية مغرية نظراً للأوضاع الاقتصادية غير المستقرة ورداءة بيئة العمل والإطار القانوني الضعيف وسن بعض اللوائح والقوانين بالإضافة إلى معدل التضخم المرتفع الذي وصل إلى ٩٪ في عام ٢٠١٣.

تعتبر المؤسسات والقدرات الحكومية سواء على المستوى المركزي أو المحلي ضعيفة ومشاركة المجتمع المدني في الشؤون العامة محدودة خاصة في فئة الشباب والنساء. وقد أظهرت خطة عمل توظيف الشباب ٢٠١٤-٢٠١٦ التي تبنتها الحكومة ومجموعة أصدقاء اليمن في أيلول / سبتمبر ٢٠١٣ أن عدداً من الوزارات والجهات الحكومية شاركت في توفير فرص عمل مثل الصندوق الاجتماعي للتنمية ومشروع الأشغال العامة وصندوق تطوير الزراعة والثروة السمكية وصندوق الفرص الاقتصادية وأوصت بإنشاء المجلس الوطني الأعلى تدعمه الأمانة التنفيذية لتنسيق سياسات توظيف الشباب وحشد الموارد المالية والإشراف على تنفيذ البرامج ذات الصلة وتسهيلها، وضمان التجانس والتعاقد بين مختلف الإجراءات.

ومع ذلك فإن عمل الجهات المنفذة يركز بشكل أساسي على التوظيف المؤقت وخلق فرص عمل مدرة للمال لكنها للأسف لا تدر مبلغ مناسب على الأفراد المشاركين فيه بقدر ما تشكل مصدر دخل جيد للمشرفين على المشروع. ربما يعتبر الصندوق الاجتماعي للتنمية، الذي يعتبر أكبر جهة تنمية تركز بشكل كبير على خلق فرص الكسب السريع من خلال برنامج النقد مقابل العمل وأصبح أكثر انخراطاً في عملية إيجاد فرص توظيف مستدامة.

ولقد قام البرنامج الإنمائي والصندوق الاجتماعي للتنمية شراكة ناجحة في محافظة تعز لتمكين الشباب من الحصول على مصدر دخل ثابت من خلال انخراطهم في أنشطة النقد مقابل العمل للأسف هذا المشروع لم يستهدف ذوي الإعاقة كما أنه لم يستمر لفترات دائمة، وهو لا يقدم للشباب إمكانية تنمية حرفة أو توظيف مهارة بقدر ما يعطيهم اجر يومي ولو أنه هدف معقول لكن النتائج لم تحل أو تقلص نسبة البطالة والفقر.

صناديق وموارد

وتركز بعض الجهات والصناديق الأخرى مثل صندوق تنمية المهارات و«صندوق المعاقين» على نموذج التوظيف. كما قامت عدد من منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية مؤخراً بتطوير برامج خلق فرص عمل تركز على الكسب السريع يمولها مجتمع المانحين، إلا أن التنسيق الشامل بين كل هذه الجهات التي تعمل في مجال التنمية الاقتصادية يعتبر ضعيفاً جداً، خصوصاً وأن «صندوق رعاية وتأهيل المعاقين» لم يصرح عن مخرجات أو تمويل محدد أو يركز جهوده على دعم برامج يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة من العمل فيها أو تمويل مشاريع فردية للأشخاص ذوي الإعاقة.

كما أن إعلان الصندوق في أكثر من مناسبة عجزه عن توفير مبالغ إضافية للحالات الجديدة المكتشفة من ذوي الإعاقة أو توفير خدمات مناسبة لهم بما فيها إيقاف الأدوية نهائياً منذ العام ٢٠١١، مع غياب خطة ترشيد انفاق واستمرار الصندوق بتمويل احتفالات بملايين الريالات وإقصاء كثير من ذوي الإعاقة من التكريم والدعم والرعاية.

هناك إمكانية كبيرة لحشد الموارد خاصة من الصناديق الوطنية ومبادرات الكسب السريع في حال تم إيجاد تغييرات في السياسة تهدف إلى وضع موارد أكثر في مبادرات خلق فرص العمل المستدامة.

حدثت مؤخراً إضرابات اجتماعية وسياسية متزايدة وكذا تجدد العنف المسلح في عدد من المواقع واتساع رقعة النزاع المسلح ليصل إلى العاصمة ويمتد إلى الساحل الغربي في محافظة الحديدة. وقد اضطر ما يقارب ٠,٤ مليون نسمة لترك أماكنهم الأصلية، ومن المتوقع أن تتدهور الظروف المعيشية بشكل أكبر خاصة في المناطق الشرقية والشمالية والجنوبية، حيث تشكل حالة عدم الاستقرار الاجتماعية المتزايدة في المحافظات الجنوبية والشرقية تحديات أمام التنمية المحلية وبناء السلام، ما يؤدي إلى تدهور أكبر في الأوضاع المعيشية والإنسانية لحياة الناس المعرضين للخطر خاصة الشباب والنساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين داخلياً، الذين قد يتعرضون لخطر كبير من الاستغلال والإيذاء.

إن المشكلة الأكبر أمامنا هي معرفة ما هي النسبة الحقيقية للأشخاص ذوي الإعاقة وما يخلفه هذا النزاع المسلح من إضرار في الأفراد وتعريضهم لخطر الإعاقة الجسدية أو النفسية أو الحسية. وعلى الرغم من إعلان أن العام ٢٠١٥ عام للتعليم، لم تضع الحكومة أي خطة لاستيعاب الأطفال والطلبة من ذوي الإعاقة في البرنامج. ذلك على الرغم من إعلانها أن الهدف من عام التعليم هو الحد من نسبة تسرب الأطفال من المدارس، لكنها لم تضع خطة لوقف استمرار الجماعات الإرهابية في استهداف مدارس الأطفال والبنات وتأمين المدن والطرق المؤدية إليها بما يسمح للأطفال بالعودة للمدرسة.

في اليمن، نعاني من غياب الدعم اللازم والتغطية الإعلامية لنقل تصور عن وضع الافراد ذوي الإعاقة والمعاناة التي يعانونها جراء الأحداث السياسية والأمنية. نشعر بأن هناك تعميماً للأوضاع في اليمن ككل، واستمرار وزارة الشؤون الاجتماعية في مدح القوانين اليمنية في مجال دعم وتمكين ودمج ذوي الإعاقة واعتبارها تجربة رائدة مستشهداً بـ«صندوق رعاية وتأهيل المعاقين»، إلا أنه لا يعمل بكامل طاقته ولم يتم تنفيذ القوانين الدولية أو العمل على متابعتها وتنفيذ برنامج رصد وطني من شأنه متابعة الإجراءات الخاصة بتنفيذ القوانين.



الجلسة الثالثة: التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل



تناولت الجلسة الثالثة من الورشة الإقليمية مفهومي التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل من حيث الأهمية والمنافع والمعايير، بالإضافة إلى منافع دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع السياحي وتوفير التجهيزات اللازمة. كما عرض خلال هذه الجلسة عدد من النماذج الناجحة في مجال التكيف والتجهيز لأماكن العمل المختلفة في الوطن العربي.

ترأس الجلسة الاستاذ خالد المهتار، رئيس التاهيل الدولي الاقليم العربي، وقال: « ليس غريباً ان يتنادى الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية والمكتب الاقليم العربي للمنظمة الدولية للأشخاص المعوقين، واتحاد المقعدين اللبنانيين، وجمعية الشبان المسيحية في القدس الى التعاون مع مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية في تنظيم هذه الورشة تحت عنوان «عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥». فجميعهم رواد مناضلون -كل من مجال عمله واختصاصه- لتأمين حق الانسان (اي انسان) بحياة حرة وكرامة في مجتمع

دامج، يؤمنون بالتنوع، ويرون الاعاقة حالة من حالات الاختلاف بين البشر ارادها الله سبحانه وتعالى في خلقه وكرستها الانظمة والمواثيق وشرعة حقوق الانسان.

وليس غريباً أن تأتي هذه الورشة في وقت تسعى فيه منظمات الامم المتحدة الى وضع استراتيجية جديدة لما بعد ٢٠١٥ لبلوغ اهداف الالفية للتنمية، واصرارها على اشراك الاشخاص المعوقين في هذه الاستراتيجية ايماناً منها بأنه لا يمكن تحقيق الاهداف الانمائية اذا لم يتحقق ادماج اكثر من ١٥٪ (حوالي مليار شخص) من سكان هذا الكوكب في جميع جوانب الحياة المعيشية، وتأمين التسهيلات اللازمة للمشاركة في جميع قطاعات ومرافق العمل ومواكبة التطورات العلمية للوصول الى نظم وتقنيات التكنولوجيا والاتصالات، وهذا ما يُكسب هذه الورشة اهمية اضافية.

إن منظمة التأهيل الدولي التي تأسست سنة ١٩٢٦ في الولايات المتحدة الاميركية تعتبر من أعرق وأقدم المنظمات التي اخذت على عاتقها العمل لتأمين حقوق الاشخاص المعوقين، تضم نحو ١٠٠٠ منتسب في نحو ١٠٠ دولة من دول العالم، ومنهم ٤٨ عضواً في ١٧ دولة عربية، وهي التي وضعت شعار الاعاقة عام ١٩٦٩ واصبح فيما بعد الشعار العالمي المعتمد.

هذه المنظمة نشطت في الوطن العربي من خلال التأهيل الدولي - الإقليم العربي، وكانت اولى المنظمات التي تنبته الى اهمية تسهيلات الوصول امام الاشخاص المعوقين الى كافة المرافق والمباني كحق من حقوقهم في الحياة. فنظمت ورشة عمل حول هذا الموضوع في المملكة العربية السعودية عام ٢٠٠٥ بالتعاون مع جمعية ICTA التي كان يرأسها آنذاك الاستاذ مختار الشيباني، ومن ثم اقامت عدة مؤتمرات في بيروت، والبحرين وتونس، والامارات العربية المتحدة وكان آخرها في قطر عام ٢٠١٢ بعنوان «معاً من اجل عالم افضل للجميع.. اشراك الاشخاص ذوي الاعاقة في التنمية». هذا بالإضافة الى عدد من الدورات التدريبية في جامعة الدول العربية، وقطر والبحرين وتونس لتمكين المرأة العربية المعاقة وتأهيل كوادر عربية في مجال تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.

ولعل أهم ما تم إنجازه في هذا السياق هو وضع استراتيجية الوصول Accessibility Strategy لدولة قطر سنة ٢٠٠٩، والدليل الاسترشادي لدولة الكويت بالتعاون مع «الجمعية الكويتية للمعاقين» سنة ٢٠١٣.

طبعاً المجال لا يتسع، ولا هو مخصص أصلاً للحديث عن جمعية التأهيل الدولي - الإقليم العربي، التي لي شرف رئاستها، إنما لا بد من الإشارة الى متابعتها جميع الدورات وجلسات النقاش والمفاوضات التي دعت اليها الامم المتحدة منذ أن طرحت موضوع الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة وحتى اقرارها سنة ٢٠٠٦.

وكما هو معلوم فإن الاتفاقية تضمنت ٥٠ مادة اضافة الى الديباجة والبروتوكول الاختياري التابع لها. إلا أن ما يهمننا في هذه الجلسة بالذات هو المادة التاسعة التي تناولت إمكانية الوصول والمادة التاسعة عشر التي تطرقت الى العيش باستقلالية والادماج في المجتمع، وما تتضمنان من مفاهيم تساعد في الترويج لتعميم ثقافة التنوع والاختلاف، وادخال ثقافة ومعايير الدمج على السياسات وانظمة العمل المعتمدة في مرافق العمل سواء كان للعلاء والمستفيدين او للموظفين والمستخدمين.

هذا الامر يتطلب ازالة الحواجز المتعلقة بظروف العمل باعتماد مبدأ التكيف (للمهن والوظائف) في مكان

العمل ، اي اجراء تغييرات معينة سواء كان في البيئة المكانية او في طريقة اداء المهام العملية بما يكفل تمكين الشخص المعوق من القيام بعمله بشكل افضل.

كذلك يتطلب ازالة الحواجز الفيزيائية وتوفير بيئة عمل خالية من العوائق، تؤمن سهولة الوصول اليها واستعمالها باستقلالية لجميع الاشخاص مهما اختلفت قدراتهم واحتياجاتهم وتعزز فرص مشاركة الجميع بمن فيهم الاشخاص ذوي الاعاقة مع الحفاظ على الكرامة والحرية الشخصية.

من هنا تأتي أهمية التجهيزات الهندسية للبيئة المكانية التي تشمل تطويع المباني والمنشآت الخاصة والعامة لمعايير هندسية مؤقتة لاحتياجات جميع الأشخاص في مكان العمل، مع الإشارة إلى أن أهم الإشكاليات التي يمكن أن تواجه الأشخاص المعوقين من مكان العمل هي إمكانية الوصول إلى مكان العمل وإمكانية التنقل بسهولة داخل جميع الأقسام.

أما المبادئ الأساسية للتجهيز الهندسي في مكان العمل فهي:

١. إمكانية الوصول الى مكان العمل وتتضمن: تجهيز وسائل النقل، تجهيز المواقف وتجهيز المداخل.
٢. إمكانية التنقل بسهولة داخل مكان العمل وتتضمن: توفير المصاعد/ تجهيز المصاعد/ تجهيز الممرات داخل الأقسام وتوفير اشارات التوجه المكاني. وإمكانية استعمال جميع الاقسام داخل مكان العمل.



ناصر: إجراءات التكيف والتجهيز

قدمت رئيسة الجمعية اللبنانية للعلاج الإنشغالي، الخبيرة في مجال العلاج الإنشغالي والتكيف الوظيفي الدكتورة فاطمة ناصر، قدمت عرضاً بعنوان التكيف والتجهيز الهندسي. جاء في ملخصه أن التكيف هو عبارة عن إجراء تغييرات في البيئة المكانية للعمل، أو في طريقة أداء المهام المتعلقة بالمهنة، بشكل يجعلها مهيئة ومجهزة ليتمكن الشخص المعوق من إنجاز مهمته بأفضل نتيجة ممكنة

أما تكيف مهمات العمل، فتعني إعادة تصميم أو تعديل في الأجهزة أو المعدات المستخدمة في أداء مهمات الوظيفة

- تجزئة مهمات الوظيفة إلى عدة أقسام وإعادة تنظيمها
- تعديل مواعيد أو أوقات العمل
- تكيف شروط العمل، ويهدف إلى تأمين التقديمات المهنية والاجتماعية وفوائدها للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تماماً كالتقدم للموظفين الآخرين
- تكيف ظروف العمل: دورات تدريبية للفريق أو للطواقم الإداري حول التنوع والدمج
- التأكيد على توفير معايير الصحة والسلامة والأمن داخل مكان العمل

كيف يتم التكيف: ليس هناك من طريقه موحدة أو التكيف الافضل إذ أن التكيف يخضع لعوامل شخصية ومكانية واجتماعية. فتكيف مكان العمل وتجهيزه يتطلب بعضاً من المرونة والتقبل بالإضافة إلى دراسة مفصلة لكل شخص بحد ذاته.

والآلية التي يتم اتباعها لإجراء التكيف تتم عبر تحليل المعلومات التي يوفرها الوصف الوظيفي (الموجود في الشركة) الخاص بالوظيفة التي سيشغلها الشخص المعوق. بالإضافة إلى تحليل الوظيفة، أي النظر في الدوام، أوقات الراحة، والوضعية التي يجب ان يعمل بها الشخص (وقوف، جلوس،...)، طبيعة العمل (فردى او ضمن مجموعة). والنظر إلى مهام الوظيفة والمهارات التي تتطلبها، طريقة العمل المتبعة، والوسائل والادوات والآلات المستخدمة في العمل، ودراسة البيئة الهندسية لمكان العمل.

فالآلية التي يتم اتباعها لإجراء التكيف، تتم عبر:

- تحديد نوع الاعاقة الموجودة لدى الشخص المتقدم للوظيفة
- تقييم قدرات واحتياجات الشخص المعوق المتقدم للوظيفة، وتحديد مدى كفاءته
- تحديد المشاكل أو المعوقات التي تتطلب تدخلاً لإجراء التكيفات اللازمة
- وضع مقترحات التجهيز والتكيف التي تسمح للشخص القيام بمهامه بسهولة
- دراسة امكانيات الشركة المادية لتنفيذ التكيف
- اختيار التكيف الأنسب والأقل كلفة وتنفيذه
- متابعة الموظف لفترة معينة للتأكد من ملائمة التكيف له

من يقوم بالتكييف؟

اختصاصيو العلاج الإنشغالي (أو العلاج الوظيفي) المؤهلون للقيام بالتقييم وتحديد مقترحات التكيف المناسبة.

ويتم تنفيذ آلية التكيف على مراحل عدة تتضمن اجتماعات متتالية مع رب العمل والشخص المعوق ومراقبة واقع العمل عن كثب. غضافة إلى مناقشة موضوع التكيفات مع الشخص نفسه، وتدريبه لاستخدام تجاربه لتطوير مهاراته في حل المشاكل التي من الممكن أن يواجهها.

التجهيز الهندسي في مكان العمل

تكيف مكان العمل وتجهيزه في محاولة لجعله مجهزاً للاستعمال من الاشخاص المعوقين، يقتصر عادة على مجرد.

- تغيير في وضعية ترتيب الأثاث داخل الغرفة أو تعديل في برنامج العمل أو تنظيم أوقات الراحة.
- لا يتطلب ذلك كلفة إضافية بل دراسة تفصيلية واضحة لحاجات كل شخص وإمكاناته، للتوصل إلى أفضل الحلول التي تسمح في عملية الدمج المهني.

التجهيزات الهندسية اللازمة وفقاً للمهارات الصامية :

- تجهيز وسائل النقل الخاصة بالشركة وتأمين مواقفها ومداخلها.
- توفير وتجهيز المصاعد.
- تجهيز الممرات بين مختلف الأقسام (تجهيز مساحة الممر وتوفير إشارات التوجه المكاني)
- التجهيز الهندسي في مكان العمل.
- تجهيز القسم الإداري وقسم الموارد البشرية ليتمكن الموظفون المعوقون من الولوج إليها.
- تجهيز المشاغل وخطوط الإنتاج.
- تجهيز صالات العرض.
- تجهيز قاعات الاجتماعات والمؤتمرات.
- تجهيز الأنظمة (الحضور، المتابعة، المقابلة والتوظيف، والموقع الإلكتروني...)
- تجهيز ادوات العمل والمكاتب.
- تجهيز قاعات الطعام.
- تجهيز الحمامات.

ملاحظة : يشمل تجهيز جميع الأقسام الأبواب، الأثاث، الأجهزة، نظام التهوية بالإضافة إلى الجهاز الضوئي والصوتيات.

مبدأ تكافؤ الفرص

لتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص لا بد من اتخاذ التدابير التالية:

- ❑ اعتماد الدولة لسياسات وطنية عامة مناسبة تركز على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والدمج وفقاً للمفهوم الاجتماعي وبما يتلائم مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ❑ صياغة قوانين وطنية تركز على بنود الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتضمن حقوق الأشخاص المعوقين في جميع المجالات لا سيما الحق في العمل اللائق.
- ❑ استحداث سياسات واستراتيجيات تطبيقية للقوانين الوطنية لتوفير اليات وبرامج تضمن تنفيذ القانون واستمرارية حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ❑ تحسين فرص التشغيل ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوح وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص.
- ❑ تحويل مكان العمل ليعكس التنوع القائم في المجتمع ككل.

عبد الصمد: أهمية البيئة الدامجة

قدم مسؤول وحدة التجهيز الهندسي في اتحاد المقعدين اللبنانيين، الخبير في معايير التجهيز الهندسي للبيئة المبنية الخارجية والداخلية، والأستاذ المحاضر في الجامعة اللبنانية - معهد الفنون الجميلة، المهندس بشار عبد الصمد، عرضاً بعنوان نحو عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥: التجهيز الهندسي والتكيف في مكان العمل.

عرض عبد الصمد بداية للحقوق، حيث لحظ القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ في القسم الثامن منه، حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف والتقديمات الاجتماعية، الكوتا ٣٪، الحسومات الضريبية، إعفاءات جمركية على استيراد التجهيزات والمواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والآلات والأدوات الخاصة بالمعوقين

أما ما لم يلدظه القانون:

- الخطة الاستراتيجية والمرحلية مرتبطة بجدول زمني.
- تجهيز وتكيف أماكن العمل والبيئة المبنية.
- تدريب وبناء القدرات في أماكن العمل.
- تطوير شروط السلامة العامة في أماكن العمل.
- آليات واجراءات تنفيذية.
- مسح للمؤسسات العاملة على مستوى الحاجات والمكانات والاختصاصات واحجامها ومواقع العمل فيها.

- تسهيلات لتجهيز أماكن العمل والبيئة المبنية.
- إعفاءات جمركية لاستيراد تجهيزات تكييف أماكن العمل والبيئة المبنية.
- قروض ميسرة تشجيعية لأعمال تكييف وتجهيز أماكن العمل والبيئة المبنية.
- ورصد عبد الصمد في عرضه لما لم يتحقق ولم يطبق من القانون، بسبب:
- غياب الاستقرار السياسي والأمني.
- ضمور فعالية الدولة ومؤسساتها.
- تعثر آليات الرقابة والمحاسبة.
- نقص في استصدار المراسيم التطبيقية للقانون.
- تفكك المجتمع المحلي حول القضايا المطالبة والحقوقية.
- الفساد والرشوة.
- الأعباء والمخاطر على الاستثمارات في القطاعات المنتجة.
- اختلاف في الأولويات وعدم اعتماده في السياسات الحكومية وبرامجها.
- مفهوم الرعاية المسيطر على مقاربة قضية الإعاقة.

وتوقف عبد الصمد عند جملة من الأسئلة، منها، كيف بالامكان أن يبقى هذا الوطن موئلاً كريماً لجميع أبنائه؟ كيف نطور قطاعاتنا المنتجة؟ كيف نحافظ على معالمتنا التراثية وثرواتنا الطبيعية؟ كيف نحمي إنتاجنا الوطني؟ كيف نحارب الفقر والامية والجهل والبطالة؟ كيف نزيل الحواجز في المجتمع؟ كيف نبني بيئة للجميع؟ ما العمل؟ ومهد بتلك الأسئلة للحديث عن العقد الاجتماعي الجديد، الذي يقوم بـ:

- ربط المصالح/المصير المشترك بين جميع أبناء الوطن وتحديداً فئاته المهمشة.
- المواطنة الحقوق والواجبات.
- إرساء دولة القانون والمؤسسات.
- إقرار حق الاختلاف والتعبير والتنوع في الآراء والحاجات والأماكن.
- محاربة الفقر والبطالة والامية.
- إقرار قانون ضد العزل والتمييز على كافة الصعد.
- تكافؤ الفرص أمام الجميع.
- تكييف بيئتنا المبنية وتحويلها الى بيئة دامجة ومرحبة بالجميع.

كما عرض للمنافع والمكاسب المشتركة التي تؤمنها البيئة المبنية الدامجة وأماكن العمل المرحبة بالأشخاص المعوقين:

- تعزيز الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص المعوقين في المجتمع.
- تخفيف من الفاتورة الرعاية العامة.
- تزيد من القدرة والطاقة الانتاجية في المجتمع.
- تنشيط الدورة الاقتصادية.
- تحفز المبادرات الخلاقة.
- تحول البلد الى مقصد عربي وعالمي.
- يكتسب البلد موقع الريادة على مستوى المسؤولية الاجتماعية في العالم العربي.

تجربة «أركانسيال»

مسؤول وحدة التجهيز الهندسي والتنقل، ومنسق المشروع الإقليمي للتجهيز الهندسي للأماكن العامة في جمعية أركانسيال لبنان جورج كاسانتوس، ومنسق المشروع الإقليمي للتجهيز الهندسي للأماكن العامة في جمعية أركانسيال لبنان - قدم عرضاً حول لائحة المعايير التي يجب إعمالها عند تجهيز البيئة المكانية بشكل عام ومن ضمنها بيئة العمل.

وأشار كاسانتوس إلى أن اعتماد هذه المعايير يمكننا من إزالة الحواجز الفيزيائية وتوفير بيئة عمل خالية من العوائق يسهل الوصول إليها واستعمالها باستقلالية من قبل جميع الأشخاص مهما اختلفت قدراتهم واحتياجاتهم. مما يعزز فرص مشاركة الجميع بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة مع الحفاظ على الكرامة والحرية الشخصية.

وتطرق كاسانتوس بشكل تفصيلي للمعايير التي تشملها اللائحة لتجهيز المواقف والمداخل والأبواب والممرات والمنحدرات والمصاعد والحمامات بشكل يتيح للأشخاص المعوقين الوصول إلى مكان العمل والتنقل داخله واستخدام جميع أقسامه بسهولة.

كذلك عرض كاسانتوس صوراً لبعض الأماكن والمباني العامة والخاصة التي تم تجهيزها من قبل جمعية أركانسيال في لبنان.

تجربة «جيتس»

وقدم رئيس منظمة «جيتس» GAATES، وعضو مجلس الإدارة السعودية للمهندسين - المهندس مختار الشيباني عرضاً، حيث عرّف بداية بالمبادئ والأهداف الرئيسية للمنظمة التي يرأسها، مشيراً إلى أنها منظمة دولية رائدة، مكرسة لتعزيز إمكانية الوصول إلى بيئات مبنية ووظائف، هذه المؤسسة تعمل على تحسين وصول ملايين الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع أنحاء العالم إلى البيئة المبنية، والتنقل، والمرافق ذات الصلة.

وربط أهداف الورشة بالمبادئ التي قامت عليها «GAATES» وخصوصاً لجهة التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في البيئة المبنية، وضرورة تعزيز مفهوم الاعتماد على الذات ودور المهندسين وأصحاب المنشآت في تحسين وتطوير قطاع البناء بما يضمن حق الأشخاص المعوقين في التنقل والوصول. وبعد شرح هندسي مستفيض عن كيفية اعتماد التجهيز الهندسي والتكنولوجي وإمكانية الوصول في الابنية والمؤسسات بحيث تحترم حاجات الأشخاص المعوقين لجهة، الموقف، المدخل والممرات، المنحدرات، المصعد، المرافق الصحية. وطالب ختاماً بتغيير الأفكار المجتمعية المسبقة تجاه الأشخاص المعوقين وتكوين فكر «لجميع المجتمع».

الجلسة الرابعة:

المسؤولية الاجتماعية ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل



تناولت الجلسة الرابعة من الورشة الإقليمية مفهوم «المسؤولية المجتمعية»، وأهمية إدراج موضوع الإعاقة ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل على لائحة القضايا التي تتبناها الشركات لتعزيز المسؤولية المجتمعية في هذا المجال. كما ناقشت هذه الجلسة دور الهيئات الاقتصادية في تبني مفهوم الدمج والترويج له ضمن القطاع الخاص وفي المجتمع ككل.

رأس الجلسة المدير العام لمؤسسات الرعاية الاجتماعية في «دار الأيتام الإسلامية» معالي الوزير السابق الدكتور خالد قباني، ممثلاً بنائب المدير العام للمؤسسة السيدة سلوى الزعتري، التي قالت: «لا يمكن لبلد أن ينعم بالاستقرار وينمو ويزدهر ما لم تعط الأهمية القصوى لفكرة التماسك والتضامن الاجتماعي. وهذا يعني أن الأمن والأمان الاجتماعي بات ضرورة من ضرورات الاستقرار في المجتمع. وهذا لا يتحقق ما لم يكن هناك تعاون بين فئات المجتمع وعناصره وقطاعاته الاقتصادية والإنتاجية وإدراك مشترك لأهمية العمل والتعليم



والاستشفاء للمواطنين، بما يقضي على آفة البطالة والجهل والمرض وما يمكن أن تجره هذه الآفات من عواقب على مستوى الأمن الاجتماعي والاستقرار والعيش الآمن والكرام، ولا سيما لمن تعرضوا لإعاقة جسدية أو ذهنية أثرت على مسيرة حياتهم وبناء مستقبلهم».

لم تعد الحماية الاجتماعية لذوي الإعاقة مسألة تهمة فئة من المجتمع أو جهة معينة دون غيرها، وإنما باتت قضية، لا تخص الدولة فحسب، ولكن تتعلق بالمواطنين جميعاً وبأمن المجتمع كله، وبالتالي قضية وطنية ومسؤولية عامة.

لطالما اعتبرت قضية ذوي الإعاقة قضية هامشية أو ثانوية، يمكن للجمعيات الأهلية أو مؤسسات الرعاية الاجتماعية العناية بها، اعتماداً على المساعدات التي يقدمها المجتمع الأهلي، إلا أن مشاكل هذه الفئة من المجتمع قد تفاقمت وتعاظمت بحيث بات المجتمع الأهلي ينوء بحملها وتستلزم تدخل الدولة والقطاعات الاقتصادية والانتاجية والشركات، أي مؤسسات القطاع الخاص، لكي تؤمن متطلبات ذوي الإعاقة بل حقوقهم التي أصبحت المنظمات الدولية تضعها في رأس اهتماماتها.

والشخص المعوق ليس مجرد فرد أصيب بحادث أو مرض أضعف بعض قدراته الجسدية أو العقلية، أو عطل جانباً من ملكاته العضوية أو الذهنية، بل هو قبل كل شيء إنسان وعنصر فاعل من عناصر المجتمع، يحق له ما يحق لغيره، أن ينعم بحياة كريمة وأن يعامل باحترام، وأن يتمتع بحقوقه كمواطن في دولة وبحقوقه كإنسان ولعل من أهم هذه الحقوق، حقه بالتعليم وحقه بالعمل وحقه بالصحة وحقه بأن يحظى بحياة آمنة وكريمة، وأن يوفر له المجتمع كما الدولة كل الوسائل والإمكانات والحمايات والتشريعات التي تكفل له حياة هانئة ومستقرة

ومنتجة مما يستتبع وجوب وضع السياسات الكفيلة بتأمين الحماية الاجتماعية للمعوق.

ولذلك، يهمننا التركيز في هذه الجلسة على نقطتين أساسيتين،

الأولى المسؤولية المجتمعية تجاه ذوي الإعاقة والحاجات الخاصة ودعم المؤسسات الأهلية التي ترعى هؤلاء من جهة، وتوفير العمل اللائق لذوي الحاجات الخاصة، بما يتلاءم مع أوضاعهم وإمكانياتهم المختلفة ودمج هؤلاء في مكان العمل، من جهة ثانية، وسنترك لأصحاب الاختصاص أن يعرضوا آراءهم وخلاصة تجاربهم وخبراتهم بما يحقق أهداف ورشة العمل هذه وكلهم ممن يتحملون مسؤوليات جسام وأصحاب قرار.

ردفور: دور حاسم للنقابات العمالية

كلمة مدير البرنامج الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط وأفريقيا في المركز الأميركي للعمل الدولي نادر تادروس ألفتها الخبيرة آن ردفور، التي اعتبرت أنه «يمكن للنقابات أن تكون شريكاً مهماً في توفير عمل لائق للجميع، وهذا هو درها الأساسي، بالإضافة إلى مهامها في تأمين ظروف الموظفين والعاملين، ونحن نعمل كذلك على تعزيز الاحترام والكرامة للعمال وكذلك المساواة والعمل ضد التمييز.

هذه المبادرة لا يمكن أن تعمل كنهج من الأعلى إلى الأسفل، النقابات هي المنظمات تعنى برفع إنتاجية العامل لإيجاد سبل للحد من الحواجز لجعل مكان العمل أكثر سهولة وتحديد أماكن الإقامة والتعديلات التي يمكن تقديمها للسماح الوظائف التي يؤديها أي شخص لديه المؤهلات والمهارات اللازمة.





وتستخدم النقابات أيضاً لمراقبة أماكن العمل للامتثال للمعايير المختلفة - على أساس القوانين أو الاتفاقيات، لذلك يمكن للنقابات أن تلعب دوراً حيوياً في الرصد والإبلاغ بشأن تنفيذ توصيات هذه المبادرة على مستوى الشركة.

النقابات كذلك، وفق ردفور، يمكن أن تحقق قواعد عضوية كبيرة يتم تنظيمها بالفعل والحشد دفاعاً عن العمل اللائق والكرامة لجميع العمال. وهذا يعني أنها يمكن أن تنضم مع منظمات حقوق الإعاقة في بلدانهم للدفاع عن الإصلاحات التشريعية اللازمة وإنفاذ التشريعات للوصول إلى الدمج الناجح والفاعل.

ننظر إلى الشركات كشركاء في أماكن العمل الشاملة واللائقة، التي تقوم على المسؤولية الاجتماعية، وضمان سلامة وصحة جميع الموظفين، وضمان تكافؤ الفرص والتعويض لجميع الموظفين.

المسؤولية المجتمعية لا ينبغي أن ينظر إليها على أنها جمعية خيرية أو مجرد أداة للعرض، فهي أفضل طريقة تمكن الشركات من الاستفادة من ثروات المجتمع من خلال توفير فرص عمل لائقة للجميع بحيث تعود بالنفع على الاقتصاد ورفع مستويات المعيشة للموظفين، والذي يمتد إلى الاقتصاد المحلي من خلال قدرتهم الشرائية.

وهنا يجب أن تلعب النقابات دورها في تمثيل المعوقين في كافة مستويات هيكلها، بما في ذلك في عملية صنع القرار والأدوار تحديد الأولويات، وختاماً نتطلع إلى فعل ما يمكننا لتعزيز العمل اللائق للجميع في المنطقة، وخصوصاً بعد اكتشافنا نواة سبل التعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين».



«الصناعيين اللبنانيين»: توفير فرص العمل ضمن أولويات

كلمة رئيس «جمعية الصناعيين اللبنانيين» الدكتور فادي الجميل، القاها رئيس «نقابة أصحاب الصناعات الغذائية اللبنانية» منير البساط: تتوافق المواثيق والتشريعات الدولية والاقليمية والمحلية، على اعتبار الانسان قيمة ذاتية مطلقة، وكائناً حراً بكامل كرامته، حيث اقرت مجموعة كبيرة من الحقوق التي يتمتع بها كل انسان دون تمييز، ومن ضمن هذه الحقوق تأمين فرص العمل.

فمن الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الذي شارك لبنان في صياغته منتصف القرن الماضي، الى الميثاق العالمي للامم المتحدة عام ١٩٩٩ الذي تضمن مبادئ في نطاق حقوق الانسان ومعايير العمل وحماية البيئة ومكافحة الفساد، وصولاً الى الميثاق الاجتماعي الذي صدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية عام ٢٠١١، والذي تضمن العديد من الافكار المتقدمة في مجالات عدة، تصب جميعها في تأمين عمل لائق وعيش راغد لجميع المواطنين.

صحيح إننا نؤمن بالاقتصاد الحر وبمبدأ العرض والطلب، ونؤمن ايضاً ان الاقتصاد الناجح هو الاقتصاد الذي يؤدي دوره على المستوى الاجتماعي، وبقدر تعلقنا ودعمنا لمفهوم الاقتصاد الحر، نريده منظومة مستدامة عبر السنوات، وقناعتنا ان قبولنا له مرتبط بتأمينه العدالة الاجتماعية والرخاء والازدهار لجميع شرائح المجتمع، احدى جوانبها استثمار كافة الطاقات البشرية دون تمييز، فالعاقة الجسدية يجب ألا تمنع صاحبها من المشاركة الفعلية في تنمية الاقتصاد، ولا تعيق الصناعي من المساهمة في ادماجه بالكامل في المنظومة الاقتصادية الاجتماعية التي نبشر ونحلم بها.

يعتبر القطاع الصناعي في لبنان، من اهم القطاعات الاقتصادية التي تؤمن فرص عمل، مساهماً في مكافحة



البطالة، التي بلغت نسبتها ٢٣٪ وفق احصاءات منظمة العمل الدولية، ويمتاز هذا القطاع بخلق فرص عمل مستدامة، على جميع المستويات وفي شتى الحقول والاختصاصات، نظراً لتنوع قطاعاته ومناعته وصموده في وجه التقلبات. وبغية المحافظة على ثباته وديمومته، يقتضي ازالة العوائق والصعوبات التي تعيق استمراره وتطوره ونموه وما اكثرها، ومنح المزيد من الحوافز للصناعيين للتوسع وخلق المزيد من فرص العمل.

ان معالجة هذه المعوقات، تسمح للقطاع الصناعي بتحقيق قفزة نوعية، مع ما يصاحبها من تأثير ايجابي على الاقتصاد الوطني وزيادة النمو وخلق فرص عمل جديدة ولأثرة للبنانيين.

لم تغفل جمعية الصناعيين اللبنانيين الاهتمام بتوفير فرص عمل، وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة، وهي انطلاقاً من القانون رقم ٢٢٠ / ٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، وأستناداً الى البروتوكول بين الجمعية واتحاد المقعدين اللبنانيين، للتعاون في مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي والتنوع في مكان العمل، عقدت ورشة عمل مشتركة بين الجمعية والاتحاد ربيع العام ٢٠١٣ شارك فيها صناعيون، نوقش خلالها بناء بيئة عمل دامج وتوفير سوق عمل لائق.

وتسعى الجمعية لتشجيع المؤسسات الصناعية الالتزام بهذا المشروع وأدراجه ضمن سياساتها الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من خلال تنظيم الوسائل والتجهيزات الخاصة بهؤلاء الاشخاص، بما يتلاءم مع احتياجاتهم، ويساعد على توظيفهم، اضافة الى برامج تكييف الكمبيوتر وتكييف الصناعات لتصبح بمتناول الجميع، مع تشجيع صناعات التجهيزات والمستلزمات الخاصة بالأشخاص المعوقين.

ان جوهر القضية في خلق وتوفير فرص عمل، تبقى على عاتق الدولة، التي عليها سلوك طريق الاقتصاد المنظم، بحيث تتبنى سياسات اقتصادية وتربوية واجتماعية ممنهجة وواضحة، ومنح حوافز مالية وضريبية للمؤسسات الراغبة بالانخراط في برامج لدمج الأشخاص المعوقين في ملاك موظفيها وتحسين انتاجيتهم.



مرواني: تطور مصطلح المسؤولية المجتمعية

رئيس نقابة أصحاب وكالات السفر والسياحة في لبنان السيد جان عبود ممثلاً بالسيد نبيل مرواني، تحدث عن الخلفية التاريخية للمسؤولية المجتمعية.

وأشار إلى أن استخدم مصطلح المسؤولية المجتمعية بشكل موسع في أوائل السبعينات، ذلك على الرغم من أن السمات المختلفة للمسؤولية المجتمعية كانت ضمن التدابير المتخذة من قبل المنشآت والحكومات في القرن التاسع عشر أو قبل ذلك. ولقد كان التركيز على المسؤولية المجتمعية في الماضي يوجه بشكل أساسي نحو الأعمال التجارية حيث إن مصطلح «المسؤولية المجتمعية للشركات»، لا يزال أكثر شيوعاً لمعظم الأشخاص بشكل أكبر من مصطلح «المسؤولية المجتمعية».

تقع الأعمال الخيرية منذ زمن بعيد، كما قضايا العمل، وممارسات التشغيل العادل، منذ قرن في خانة المسؤولية المجتمعية، لحقتها فيما بعد قضايا اكتسبت اهتماماً ملحوظاً مثل حقوق الإنسان والبيئة ومحاربة الفساد وحماية المستهلك والأشخاص المعوقين. تقدر نسبة الأشخاص المعوقين في العالم العربي بثلاثة في المئة من عدد السكان، وهي للأسف إلى ازدياد

بفعل التنافر والحروب والمصادمات ما يحتمّ على الحكومات أن تسنّ، في عصر العولمة ومتغيراتها المتسارعة، وزمن سهولة السفر وتوافر وسائل الاتصال الفورية، أن تسنّ قوانين وتشريعات خاصة تقوم المنظمات والهيئات والمؤسسات بتطبيقه بما يكفل فتح مجالات العمل أمام هذه الشريحة المجتمعية المهيأة لتعلم طرق وأنماط جديدة للتعامل مع الأشياء ولحل المشكلات.

وفي أوقات الأزمات السياسيّة والمالية والإقتصادية (كوضع معظم البلدان العربيّة) فإنه ينبغي على المنشآت ألا تسعى لتقليل أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية. فمثل هذه الأزمات يكون لها تأثير بالغ على المجموعات الأكثر استضعافاً ما يوحى بمزيد من الحاجة إلى المسؤولية المجتمعية.

خريطة طريق للدمج في السفر والسياحة

كيف يمكن تشجيع أصحاب وكالات السفر والسياحة في لبنان والمنطقة العربية لتبني سياسات تجعل الخدمات السياحية متاحة وشاملة؟

اعتبرت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية أن الشخص ذا الإعاقة هو المصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين. فكثير من المعوقين قادرون على اتمام عمل أو نشاط ما اذا ما قدمت لهم المساعدة المطلوبة.

وكالات السفر والسياحة يمكن أن تستوعب حجماً معيناً من توظيف الأشخاص المعوقين، وهي قادرة من أيضاً على تحضير برامج رحلات سياحية خاصة بهم. في كل الأحوال لا بد من مناخ عام ومن طرق ووسائل تمهّد وتهيء نذكر منها ضرورة:

1. إعادة النظر في السياسات العامة وفي مقاربة قضايا الإعاقة وحاجاتها.
2. استدراك التفاوت التشريعي بين بلد وآخر واعتماد اتفاقيات الإعاقة الدولية وبروتوكولاتها.
3. تأمين حقّ التعلّم الخاص والتدريب اللائق في مؤسسات سياحية مؤهلة.
4. اعتماد إحصائية رسمية تبين أسماء الأشخاص ذوي الإعاقة ومؤهلاتهم واختصاصاتهم كالسياحة مثلاً.
5. تأمين حقّ العمل واستثمار طاقاتهم القادرة وفق ظروف وحاجات حالة كل شخص.
6. خلق بيئة مكانية تتفهّم وتحترم الشخص المعوق من خلال كونه إنساناً ومواطناً لديه حاجات إضافية.
7. وضع خطة توعية حديثة المفاهيم والأساليب لجعل المواطنين جميعاً يتفاعلون معهم ويتعرفون على قيمة استثمار طاقتهم الفاعلة في المجتمع.
8. إلزام القطاع العام بتطبيق الكواتا ثلاثة في المئة في التوظيف في المؤسسات الحكومية.
9. وعي الأهمية المطلقة لقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عن طريق تطوير برامج كومبيوترية وادخال التقنيات الصوتية الخاصة من أجل تسهيل أداء الأشخاص المعوقين وممارستهم الحياة اليومية.
10. يمكن للقطاع السياحي عامة ممثلاً باتحاد نقابات أصحاب المؤسسات السياحية في لبنان أن يتعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين على وضع خطة مدروسة تظهر مدى إمكانيات القطاع في تشغيل اليد العاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد الحاجات والمستلزمات وما إليها.
11. يمكن لنقابة أصحاب مكاتب السفر والسياحة أن تساعد من جهتها في ادخال الأشخاص المعوقين

في مسيرة الصناعة السياحية (وهي بدأت مثل هذه المهمة في السنة الفائتة فنشرت على أعضائها تعاميم ومعلومات وسهلت لمندوبي اتحاد المقعدين اللبنانيين السفر إلى مدينة مونتريال في كندا لحضور المؤتمر العالمي للأشخاص المعوقين).

12. تستطيع وكالات السفر والسياحة خلق ظروف مكانية لتوظيف المعاقين المدربين والمؤهلين. وتستطيع بالتفاهم مع اتحاد المقعدين اللبنانيين، وبالتعاون مع شركات الطيران ووسائل النقل البري ومؤسسات الإيواء من وضع برنامج رحلات سياحية داخلية وخارجية لمن يرغب منهم.

13. للطرق والوسائل التي ذكرناها سابقاً دوراً أساسياً في تنفيذ حالتنا باستخدام والرحلات. أما خطة النهوض الشاملة وخطواتها العملية فمسار تتحكم فيه الأوضاع والظروف واستعدادات كثيرة ومتنوعة، وأهل صناعة واحدة، مستعدون ومتحفزون.

نقابة المهندسين: لتدقيق خطوة تطبيقية نوعية

نقيب المهندسين في بيروت المهندس خالد شهاب، ممثلاً بالمهندس راشد سركيس، قال: «اننا ننظر بعين المسؤول إلى واقع قد يكون في كثير من الأحيان مترامي الأطراف دون ضابط حازم، فالقانون لا يكفي خصوصاً كي نشعر بالأمان، ولا يكفي التشريع لنرتاح في ميادين الحياة المتفاوتة.

انما الأهم في حقيقة تداخلنا في تشكيلة الحياة وتنوعها هو ذاك النمط الذي يحفزنا للتحرك والمبادرة حتى ولو لم يكن من قوانين أو تشريعات. نعم لأن الإنسان أهم من القوانين وهي أي القوانين وضعت في الأساس لحفظ حقوق هذا الإنسان بالعدل والمساواة بين الجميع.

اننا في نقابة المهندسين بادرنا بما لا يحتمل الشك في جعل السلوكيات متأهبة لكل عمل صالح في خدمة المجتمع، وبالإشارة إلى لموضوع الذي نتشارك فيه اليوم، إنما خرقنا جداراً كبيراً في التعاون والتعاقد مع مؤسسات كثيرة بعد عقد الشراكة الذي أطلقنا فيه عملاً إنسانياً بامتياز عند توقيع بروتوكول التعاون مع اتحاد المقعدين اللبنانيين، وهو عمل فتح لنا أفق النظرة الشاملة إلى الحيثية المطروحة في تفرعاتها وانبعاثاتها الملزمة واللازمة لكي نحلق بمجتمعنا في السياق الأفضل ونترك بصمة تطبع النهج الواجب لبلوغ خواتيم أرقى.

اننا في نقابة المهندسين وقد خصصنا لجنة من خارج الأطر المهنية والعلمية المعتمدة لدينا حسب الانظمة والقوانين المرعية، تعنى بكل ما له علاقة بحقوق الأشخاص المعوقين وفي كل الاتجاهات، وهي بداية طريق طويل حسبنا فيه حساب النفقة ونحمله بفرح لكي نسعد من يحتاج الى بسمة ونسعد بما نعمل لتحقيق دورنا المجتمعي في بعده الآخر كما نجهد لنشكل نواة قدوة تتقدم في نجاح تراكمي وبناء.

تقنياً ومهنيًا

- ان اول مرتبة في عنايتنا انطلقت من قاعدة احترام الحركة للجميع، وقد دعمنا كل جهد في سبيل انضاج معايير ومفاهيم مكتوبة ترسخ المبادئ التي يجب ان تضبط الايقاع، وقد نجحنا في تحقيق دليل يعكس كل المتطلبات الملزمة في البناء لتأمين حرية الحركة للجميع. علما ان هذا العمل الذي انجز في كتاب باللغة الفرنسية هو اليوم في مرحلة الترجمة الى اللغتين الانكليزية والعربية لنشر اكبر قدر من المعرفة لمفاهيم الدمج وتحويل القضية الى امر طبيعي في اللغة الهندسية.
- نقوم ايضا بالمشاركة في كثير من المحاضرات والنشرات التي تساهم في توضيح مفاهيم الدمج في المهنة التي تعنى بشكل قاطع في وضع الاسس الكاملة لخريطة المرور في كل وسائل النقل والحركة.
- لا نقشي سرا اننا بالتعاون الحثيث مع جميع الاطراف المعنية في الموضوع اخرجنا تعديلا متقدما لمرسوم تأمين حقوق الاشخاص المعوقين في الابنية عبر صياغة اكثر نضجا تعكس تعمقا في معالجة القضايا الملتبسة والتي كانت تشكل نوعا من عدم الاستقرار لنحول الموضوع الى علاقة اكثر ملائمة وتفاعل ضمن منطقية متجذرة في المفاهيم العادلة.
- اشير الى ان هذا العمل سيؤسس لمرحلة جديدة حال صدور المرسوم الجديد بحيث ينكب العمل المستقبلي على بلورة مواصفات لبنانية قد تأخذ من الدليل مادة اساسية للعمل، وانضاج ما قد يشكل نموذج عالمي في الدمج لاسيما لناحية توفير الحمايات للجميع في كل الاماكن العامة والخاصة، وهو امر ينفرد به لبنان.
- من المهم وصول الجميع الى حيث شاء احدهم، قبل ولوج موضوع العمل وتأمين الوصول الى العمل، لان من حق كل الناس التحرك والوصول الى حيث ارادوا دون أي إعاقة من الآخرين.

الوقاية والحمايات المختلفة

- تهتم النقابة في إحياء أربطة النقل، ويقوم الفرع الأول بتنظيم عمل المهندسين العاملين في هذا القطاع الحيوي والذي يعنى بكل مفرداته بحركة الناس وهي حركة تهم الجميع دون استثناء أحد، بدءا من السير على الاقدام او الكرسي او الدارجة الهوائية او الناربية مرورا بالسيارات على اختلاف انواعها والمركبات والوسائل النقل والشحن ارضا وجوا وبحار. ومن هذا المنطلق نظمت النقابة مؤتمرين حول الطرق بين الخدمة والنقل والسلامة المرورية، تامينا للحركة الحرة للجميع.
- تلقت النقابة مجلس لبنان للابنية الخضراء الى ان الحركة الحرة للجميع هي ركن من اركان الابنية

وينبغي ان تأخذ حيزها العملي في التعريف بالبناء الاخضر الذي يخدم الانسان بعدل تام ومساواة.

● تسعى النقابة، نقابة المهندسين الى تطوير برامج التوعية الشاملة والتدريب المستمر على العناية والرفق العام واحترام القوانين وحركة الآخرين التي تشكل احد اركان حركتنا السليمة. سياسة استباقية نعمل فيها على توفير الكثير من المخاطر التي تؤدي الى زيادة عدد المصابين باعاقات وهكذا يمكن تلافي الكثير من الخسائر.

التطبيق النموذجي

● قامت النقابة بتأهيل المبنى القائم في بيت المهندس وقد لحظت الدراسات كافة العناصر اللازمة لتوفير الحركة للجميع، فاستحدثت الممرات الواجب تأمينها والمنحدرات كما كنا قبلا قد اعتنينا بالمصعد الذي اضحى مواي للشروط الفنية ولو ان قياس البئر قديم ومحكوم الا ان الحد الادنى امكن توفيره.

● في تحديد المكامن الاساسية في المرسوم المقترح، كان العنوان الذي تبنته النقابة هو تأمين الممر الحر في كافة المواقع والمجالات، فلا يمكن لانسان باي حال كان ان يؤخر مسيره اي عائق من اي شكل كان.

● في موضوع التوظيف، وتطبيق النص الوارد في القانون ٢٢٠، لان النظام الاداري في النقابة لم يرسو على شكله النهائي سيما وان الوظيفة في النقابة متفرعة بشكل يصعب معه وضع مبادئ موحدة في كثير من الاحيان، الا ان هذا الامر لا يمنع ان نعمل على خطين:

أولاً: المبادرة الى نشر الوعي بين المهندسين وتوجيههم، عبر ندوات ونشاطات متخصصة، لاعتماد الاسس الدامجة في مؤسساتهم وشركاتهم الهندسية ومشاريعهم وهو امر يتطلب اطار متكامل للتحفيز والتطوير.

ثانياً: العمل على اخراج تطبيقات داخلية تؤكد تكامل العمل مع التشريع الذي نسعى بكل قوة لتحقيقه مستفيدين من وزن النقابة المعنوي وحضورها الوزان في المجتمع لما فيه خير الجميع بلا استثناء احد.

بالإضافة إلى وعد من نقابة المهندسين باعطاء بعد جديد في كل اتجاه لتحقيق نقلة نوعية بعد هذه الورشة.

من ثمار الصل التطبيقية

انني بصفتي المهنية والتزامي المبادئ التي نسعى في النقابة الى تطبيقها، وبعد ما حققته من خبرة متقدمة في التمييز بين مواطن القوة والتباين في الحياة العملية، حرصت في تأهيل مكنتي على احترام المعايير الملزمة

لوصول الجميع دون أي إعاقة مادية، علماً أن ظروف البناء معقدة في بعضها، فتخطيت المصاعب تحقيقاً للغاية المرجوة، وقد غيرت في القياسات الداخلية لتأمين الحمامات بالقياسات التي تساعد على حركة للجميع شعور مني بالمسؤولية الحتمية في تحقيق الغايات والاهداف التي نسعى الى تعميمها، بحيث نستطيع ان نبرهن التزامنا فتقوى حجتنا للغير.

نقابة المحامين:

لإزالة الحواجز التشريعية أمام الدمج



بدوره، قال نقيب المحامين في بيروت جورج جريج، ممثلاً بالمحامي فادي مصري: «إن لقاءنا اليوم هو برعاية الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية، فلا بدّ لنا بالتالي من أن نشكر للاتحاد العام عنايته بموضوع الدمج والتنوع ورعايته بشكل عام للإعاقة في دولنا العربية.

كما نعرب عن تقديرنا للدور الهام والريادي الذي يقوم به اتحاد المقعدين اللبنانيين، حيث يعمل القيّمون عليه من دون كلل ولا ملل منذ سنوات عديدة من أجل تحقيق أهداف هامة وأبرزها تعزيز دمج الأشخاص المعوقين في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

إن ورشة العمل التي دعينا للمشاركة فيها وضعت تحت عنوان «نحو عمل لائق للجميع ما بعد ٢٠١٥» وهذا بحد ذاته هدف كبير وسام يتطلّب عملاً دؤوباً في إطار مؤسساتي برعاية قانونية وقبل كل شيء في جو من التضامن الوطني العام.

أما موضوع الجلسة الرابعة ضمن برنامج ورشة العمل القيّمة والمفيدة - هذه أي جلستنا الحاضرة - فيتناول مفهوم «المسؤولية المجتمعية». وفي هذا الإطار بالتحديد، ترى نقابة المحامين أن العمل على تحقيق الهدف المنشود أي «مشروع الدمج» يقتضي أن يمر بالمراحل التالية:

أولاً: استكمال الإجراءات الدستورية من أجل المصادقة على المعاهدة الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبالتالي تكريس انضمام لبنان الى هذه المعاهدة وترجمة ذلك في القوانين الوضعية.

ثانياً: العمل الجدي على تنفيذ القانون رقم ٢٢٠ الصادر بتاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ والمتعلّق بحقوق الأشخاص المعوّقين، بحيث لا تبقى الأحكام القانونية الهامة المنصوص عنها في هذا القانون حبراً على ورق. وقد أعلن هذا القانون حقّ الشخص المعوّق بالعمل والتوظيف (دخول سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص/ المادة ٦٨ - فقرة ب) كما نصّ على حقّ الشخص المعوّق في التقديرات الاجتماعية، ولم تكتفِ المادة ٧٨ من القانون بإعلان هذا الحقّ بل عمدت الى تعديل مواد عدّة في قانون الضمان الاجتماعي لتجسيد هذا الحقّ عملياً.

ثالثاً: العمل على استكمال صدور المراسيم التطبيقية للقانون ٢٢٠/٢٠٠٠. وهذا الأمر يتطلّب جهداً خاصاً من قبل مجلس الوزراء ولا بدّ لنا من أن نشكّل سوياً «مجموعة ضغط» من أجل الإسراع في إعداد هذه المراسيم وإصدارها.

رابعاً: تفعيل المشروع الوطني للدمج الإقتصادي والاجتماعي من خلال إطلاق حملة توعية جدية للمجتمع المدني تنطلق من المدارس والجامعات وتشمل حملة إعلانية عبر جميع الوسائل المتوفرة - وما أكثرها حالياً - من أجل جعل أصحاب العمل والمؤسسات على جميع أشكالها ومختلف أنواعها شركاء حقيقيين في مشروع الدمج.

إن إزالة الحواجز التشريعية أمام دمج الأشخاص المعوّقين هو الجزء الأسهل من مهمتنا فهو يتم عبر الانضمام إلى المعاهدات الدولية وعبر تنفيذ أحكام القانون المتعلّق بحقوق الأشخاص المعوّقين وعبر إصدار ما يقتضي من مراسيم تطبيقية.

أما الجزء الأصعب والأهم، فهو كتابة مسيرة سوف تمتدّ لسنين طويلة تقضي بإزالة التمييز من النفوس بعد أن نكون قد استكملنا إزالته من النصوص.

إن هذا الأمر يتطلب:

- عملاً مؤسسياً منظماً كالذي بدأناه مع «اتحاد المقعدين اللبنانيين» ومع غرفة الصناعة والتجارة والزراعة في بيروت وجبل لبنان بتاريخ ٣٠ كانون الثاني ٢٠١٤ عند إطلاق «الهيئة الداعمة للتنوع في بيروت وكل لبنان».

- الوعي العام (Prise de conscience publique) للمسؤولية المجتمعية، وهذا أمر يبدأ مع الطفل في المنزل ويستكمل في المدرسة لكي يترسخ في الأذهان أن للشخص المعوق الحق في العمل وبالتالي في الحياة من دون أي شكل من أشكال التمييز شأنه شأن كل المختلفين وكل منا مختلف على طريقته وبشكل من الأشكال. فلنبداً من هذه اللحظة ورشة عمل مفتوحة تنتقل معنا من هذه القاعة إلى منازلنا ومؤسساتنا ونقاباتنا ومجتمعاتنا بحيث نحقق رويداً ولكن بحزم وبمسؤولية هذا الهدف السامي وإن نقابة المحامين في بيروت تضع نفسها بتصرف هذه الورشة بطاقتها وإمكاناتها وبما لها من دور فاعل مجتمعنا ووطننا الحبيب لبنان».

الفريق التنفيذي للورشة



من أجل عمل لائق للجميع

خلصت ورشة العمل الإقليمية إلى جملة من التوصيات التي ترسم خريطة طريق نحو عمل لائق للجميع وللأشخاص ذوي الإعاقة ضمناً، ومنها،

محلياً وعربياً:

- وضع سياسات حكومية لمواكبة وتشجيع اسواق العمل.
- الضغط على الحكومات والمجالس النيابية لإقرار الاتفاقيات الدولية لحقوق الاشخاص المعوقين.
- تعزيز التعليم المهني وربطه بحاجات السوق والأشخاص المعوقين ضمناً.
- اطلاق حملة «عواصمنا للجميع».
- عدم إغفال منظمات حقوق الإنسان عملياً لحق الأشخاص المعوقين في البيئة الدامجة والعمل الكريم.
- إتاحة أشكال الرصد وتقارير الظل وتطوير أدواته.
- فتح المجتمعات والاسواق العربية لتعزيز التفاعل وتبادل الخبرات.
- أدلة مرجعية لمعايير البيئة الدامجة وحق الوصول إلى الأماكن والمعلومات تضعها الحكومات محلياً والجامعة العربية إقليمياً، بالمشاركة مع جمعيات الأشخاص المعوقين.
- التزام الحكومات بإدراج بنود محددة في موازنتها السنوية لتجهيز البيئة المبنية وضمان حق وصول الأشخاص المعوقين إلى الأماكن والمعلومات وخلق الفرص امام الاشخاص المعوقين بالتوجه الى سوق العمل
- تشجيع الصناعات التكنولوجية الصديقة للأشخاص المعوقين، من قبل الحكومات، وتوفير بيئة ممكنة لذلك عبر دعم المشاريع الإبداعية لصناعة الأدوات والتكنولوجيا المسهلة لعملية الدمج.
- اقتراح جائزة دورية لأفضل الإنجازات في تأمين البيئة الدامجة وتجارب العمل الدامج.
- اعتماد لايبيل احترام التنوع: هو عبارة عن نظام تحفيزي لقياس التقدم وخلق منافسة.

دولياً

- خلق صندوق دولي لتطبيق شروط وبنود الاتفاقية الدولية لدعم التنمية في دول الجنوب .
- منهجة المعلومات من قبل الحكومات ومراكز الأبحاث والجهات المنفذة للرصد الدوري والمنظمات الدولية، بما يضمن حق الأشخاص المعوقين في الوصول إليها.
- إنشاء شبكة عالمية مرجعيتها الامم المتحدة للبيئة الدامجة وحق العمل الكريم لتطوير وتعميم هذا الحق.



المنظمة الدولية للأشخاص المعوقين مكتب الإقليم العربي

لا شيء يعنيننا من دوننا

ساهم في هذا العدد

ساهم في:

- إعداد التصاميم: علي مزنر ونادين بكداش.
- توزيع دعوات: محمد خالد وعبد الناصر غزال.
- التواصل مع إحدى المطابع: حسن مروة.
- التصوير: بلال حامد.
- إعداد التقرير المالي لمصاريف الورشة: حنين الشمالي.

إشراف:

- سيلفانا اللقيس
- فريق عمل الورشة:
- ضحى يحفوي
- محمد العاصي
- ندى العزير
- فرح الشيخ علي
- الاء حمادة
- سالي عبدالغني
- رامي القيسي
- جنى الحسيني

شكر خاص

لفريق عمل الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة في البلاد العربية الذي ساهم في التحضير اللوجستي للورشة.

■ من فلسطين: مهران الطويل وفريق عمل "جمعية الشبان المسيحية القدس. برنامج التأهيل".



مؤسسة مارس للزوارم الطبية